



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo educativo y comportamiento organizacional
en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red
N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración educativa

AUTORA:

Br. Renee Georgina Alván Silva

ASESOR:

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página del Jurado

..... P/P 

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

Presidente del jurado

..... P/P 

Mgtr. Janet Valdivieso Gonzales

Secretario del jurado

..... P/P 

Dra. Edith Gissela Rivera Arellano

Vocal del jurado

Dedicatoria

Con amor y gratitud a Dios, por darme su amor y perseverancia en todo lo que me propongo, a mi hermano Julio César por impulsarme en cada momento para alcanzar mis objetivos.

Renee Georgina Alván Silva

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, que me dio la oportunidad de crecer como profesional. A mis profesores, quienes con su experiencia me han enseñado lo importante que es investigar. A mis compañeros, quienes me enseñaron que lo importante es estudiar.

Renee Georgina Alván Silva

Declaratoria de autoría

Yo, Renee Georgina Alván Silva con DNI N° 06688455, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de la Universidad César Vallejo, sede/filial Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial de la Red 3 , San Juan de Lurigancho, 2017” presentado para la obtención del grado académico de magister en administración de la educación es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

San Juan de Lurigancho, agosto de 2017



Renee Georgina Alván Silva

DNI: 06688455

Presentación

Señores miembros del jurado, pongo a su disposición mi tesis titulada “Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 3, San Juan de Lurigancho, 2017”, cuyo objetivo fue determinar el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 3, San Juan de Lurigancho, 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster en administración de la educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan los resultados descriptivos e inferencial. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	pag.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	36
1.5 Hipótesis	38
1.6 Objetivos	40
II MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	
2.2. Operacionalización de variables	
2.3. Metodología	
2.4. Tipos de estudio	
2.5. Diseño	42
2.6. Población, muestra y muestreo	43
2.7. Técnicas en instrumentos de recolección de datos	43
2.8. Método de análisis de datos	46
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	

Anexos		
Anexo 1	Matriz de consistencia	81
Anexos 2	Instrumentos	82
Anexos 3	Confiabilidad	84
Anexos 4	Base de datos	85
Anexos 5	Formato de validación de instrumento	92
Anexos 6	Artículo Científico	100

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable liderazgo educativo	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable comportamiento organizacional	44
	Población de docentes de la Red 3, Ugel 05, San Juan de	
Tabla 3	Lurigancho.	46
Tabla 4	Validación de juicio de expertos	49
	Confiabilidad del cuestionario liderazgo educativo y	
Tabla 5	comportamiento organizacional	49
Tabla 6	Escala de valores de Alfa de Cronbach	50
Tabla 7	Escala de interpretación para la correlación de Rho Spearman,	51
	Distribución de docentes en base a los niveles del Liderazgo	
	educativo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red	
Tabla 8	Nº 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017.	53
	Distribución de docentes en base a los niveles del Comportamiento	
	organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la	
Tabla 9	Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017.	54
	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo	
	educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones	
	Educativas del Nivel Inicial, de la Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de	
Tabla 10	Lurigancho-2017	55
	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo	
	educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel	
Tabla 11	Inicial, de la Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017	56
	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo	
	educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel	
Tabla 12	Inicial, de la Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017	57
	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo	
	educativo y satisfacción con el trabajo en las Instituciones	
	Educativas del Nivel Inicial, de la Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de	
Tabla 13	Lurigancho-2017	58
	Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo	
	educativo y la ciudadanía organizacional en las Instituciones	
Tabla 14	Educativas del Nivel Inicial, de la Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de	59

Lurigancho-2017

Tabla 15	Prueba de normalidad	60
	Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y	
Tabla 16	comportamiento organizacional	61
Tabla 17	Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y desempeño	62
Tabla 18	Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y compromiso.	63
	Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y satisfacción	
Tabla 19	con el trabajo	64
	Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y ciudadanía	
Tabla 20	organizacional	65

Lista de figuras

Figura 1	Niveles de la variable liderazgo educativo.	53
Figura 2	Niveles del Comportamiento organizacional	54
Figura 3	Niveles de Liderazgo educativo y comportamiento organizacional	55
Figura 4	Niveles de Liderazgo educativo y desempeño	56
Figura 5	Niveles de Liderazgo educativo y compromiso	57
Figura 6	Niveles de Liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo	58
Figura 7	Niveles de Liderazgo educativo y ciudadanía organizacional	59

RESUMEN

La presente investigación titulada: Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en instituciones de nivel inicial, Red N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional en Instituciones de Nivel Inicial, Red N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 80 docentes, la muestra fue censo, y el tipo de muestreo es no probabilística. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0.969 y 0.933), que demuestra alta confiabilidad.

Los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.684$) lo que indica una correlación positiva, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Palabras claves: Liderazgo educativo, comportamiento organizacional, desempeño, compromiso, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional.

ABSTRACT

This research entitled: educational leadership and organizational behaviour in institutions of initial level, network N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017, general objective was to determine the relationship between the educational leadership and organizational behaviour in institutions of initial level, network N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was formed by 80 teachers, sample was census, and the type of sampling is not probabilistic. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were of questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's Alpha: (0.969 and 0.933), showing high reliability.

The results of the test of Spearman, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.684$) indicating a correlation positive, plus the value of $P = 0.000$ is less at the $P = 0.05$ and thus the relationship is significant at the 95% and rejecting the null hypothesis (H_0) assuming that there is a significant relationship between the educational leadership and organizational behavior in educational institutions of the initial level , Red No. 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017.

Key words: educational leadership, organizational behavior, performance, commitment and satisfaction in the workplace and organizational citizenship.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Benavides (2012) desarrolló la tesis titulada *Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente- España*. Se incluye una sección dedicada al procedimiento educativo de este país. El trabajo empírico ha sido ejecutado en cuatro colegios de diferente tipo: el primero es un colegio bilingüe internacional, el segundo es privado, el tercero es privado y de educación católica (de monjas) y el cuarto es público. Los objetivos que se plantean reconocen ahondar en el estudio del trabajo colaborativo y determinar las contexto que facilitan su aplicación. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, con una población de 120 docentes, es decir una población censo. Asimismo se aplicó una encuesta de tipo cuestionario. Concluyó que el liderazgo pedagógico se ve fortalecido con el trabajo colaborativo mediante una continua generación y renovación de ideas y metodologías, enriquecimiento en conocimientos y crecimiento en valores.

Farías (2012) sobre su investigación titulada: *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar, para optar grado de magister en Educación Mención en Evaluación de la Universidad de la Frontera Facultad de Educación y Humanidades, Chile*. Cuyo propósito fue describir los factores que favorecen la identidad institucional del equipo de gestión y docentes en las escuelas y como se relaciona con el rendimiento escolar de los alumno. Su indagación es descriptiva (no participativa) – Interpretativa. La investigación se llevó a cabo bajo el paradigma interpretativo puesto que se quiere conocer el proceso de interpretación que los actores sociales hacen de su propia realidad, a fin de poder entender el modo en que éstos le atribuyen significado a las cosas. El método corresponde a un estudio de caso evaluativo, pues el objetivo es conocer y comprender en profundidad el tipo del liderazgo pedagógico y los respectivos indicadores de éste que posibilitan el sentido de identidad en el equipo de gestión y docente de los establecimientos participantes del estudio, a través de la descripción e interpretación de ellos dentro de su contexto. Por, lo tanto la muestra está conformada por el equipo de gestión y docentes del primer ciclo

básico de dos establecimientos municipales y subvencionados de la comuna de Santiago Centro. Correspondiendo a un total de 5 miembros del equipo de gestión (directores o Jefes de UTP) y 16 docentes de las instituciones educativas. Los datos fueron tomados entre mayo y julio del 2010. Se utilizó en este estudio una muestra no probabilística, Se aplicó una encuesta y la técnica es cualitativa. Lo cual concluyó que los dos estamentos educativos, conocen y saben la importancia del Liderazgo pedagógico como una práctica efectiva para la mejora de la convivencia escolar y las acciones que se producen en las situaciones de enseñanza aprendizaje, pero esto se queda sólo en el discurso de ambos estamentos y no se practica en forma diaria en favor de las necesidades educativas de los educandos.

Palomares y Otros (2012) en su estudio titulada *“Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas” presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE- Granada, España*; tuvo como propósito investigar la relación de la calidad en las instituciones educativas con el ejercicio práctico del liderazgo pedagógico o educativo en tales instituciones. Utilizó la metodología esencialmente descriptiva. El diseño fue no experimental, con una población de 200 docentes, una muestra de 131 docentes, con una técnica de encuesta. Concluyó el liderazgo educativo han incrementado el entusiasmo de todos los miembros de la comunidad educativa y todos los sectores están decididos a repetir sucesivamente esta experiencia en los años subsiguientes.

Pulgarin y Pelaez (2011) sustentan la tesis: *“Liderazgo gerencial educativo en el aula de transición” para optar el título de Especialista en Gerencia Educativa en la Universidad Católica de Manizales, especialización en gerencia educativa centro regional Medellin-Colombia*. Se utilizó la metodología de investigación en el aula, mediante la técnica de observación directa a 61 niños de 5 años de edad. Entre las conclusiones más resaltantes tenemos: (a) el docente como gerente de aula se convierte en un “Jalonador” que está en actitud de indagar de cuestionar e introducir renovaciones para suscitar desarrollos y elaboraciones cognitivas y sociales, (b) el trabajo gerencial del docente en el aula requiere que éste se formule nuevas preguntas en torno a los objetos de conocimiento de cada área,

como procesos activos de construcción de competencias, que articulen saberes, valores y haceres para la formación de un ser humano integral.

Antecedentes nacionales

Ñamo (2013) sustentó su tesis *El liderazgo transformacional de los directivos en las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de San Martín de Porras UGEL 02. De la Universidad César Vallejo*. Este trabajo tiene como objetivo determinar los niveles de liderazgo transformacional que presentan los directivos de estas Instituciones. En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, se demostró la validez y confiabilidad mediante la técnica de opinión de expertos y el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach. Para ello se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario de liderazgo transformacional, con respuestas tipo Likert. Concluyó que los directivos de las Instituciones Educativas Inicial presentan niveles altos en cuanto a la capacidad de liderazgo transformacional y en sus respectivas dimensiones.

Medina (2012) presentó su trabajo de investigación *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. PUC*. El objetivo fue determinar el liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. PUC. Así mismo, se trata de un estudio de tipo exploratorio, ya que el problema de investigación aborda el liderazgo transformacional desde una perspectiva didáctica, poco estudiada y diferente a la comúnmente tratada que estaría incorporada por la autoridad prudente, de la cual se habrían enfrentado numerosos estudios dentro del marco de la gestión formativa. Se arribó a la siguiente conclusión: El comitiva del líder docente en el desarrollo de capacidades particulares, es la característica de alta apreciación en el colegio de gestión cooperativa. El Liderazgo Transformacional como herramienta de gestión promueve procesos de acompañamiento personal entre docentes con diferentes niveles de experiencia y formación; lo cual repercute positivamente en los niveles internos de la organización ayudando a dar continuidad al modelo y cultura organizacional a pesar de los cambios administrativos al interior de una institución de gestión cooperativa.

Quesada (2014) en su tesis titulada *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012*. La investigación tiene por finalidad demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012. Es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece una relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas estatales de un distrito limeño de menor desarrollo socio económico. La población estuvo conformada por 99 docentes y 07 directivos, la muestra asume la totalidad de la población, tamaño muestra elegida de manera intencional no probabilística. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos instrumentos: uno, para medir el liderazgo transaccional y, otro, para determinar el comportamiento organizacional. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional.

Pazmiño (2016) realizó la investigación titulada *Relación del comportamiento organizacional para mejorar la eficiencia de la cadena productiva en las Instituciones Educativa de la Ugel 04, Comas*, para optar grado de magíster, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Cuyo objetivo fue identificar como el comportamiento organizacional adecuado de empresas asociativas se relaciona con la mejora de la eficiencia de la de la productividad. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, con una población de 80 docentes, realizó la técnica de encuesta. El resultado del comportamiento organizacional y la producción laboral es regular. Concluyó que existe una relación positiva entre comportamiento organizacional y la eficiencia de la productividad.

Nériida (2015) sobre la investigación titulado: *Percepción del Liderazgo Transformacional del director y el Desempeño Docente de la Red N.º 04-Ventanilla, 2014*, para optar grado de magister en Docencia y Gestión Educativa

por la Universidad César Vallejo. El propósito fue Determinar la percepción del liderazgo transformacional del director y el Desempeño docente de la Red N.º 04 – Ventanilla, 2014. La metodología empleada para la elaboración de esta investigación es relacionada al enfoque cuantitativo. La investigación es básica con un nivel descriptivo, en vista que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. El diseño de la investigación es no experimental o correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 138 docente de la Red N.º 04- Ventanilla, 2014. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicada a los docente de la Red N.º 04- Ventanilla, 2014. Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman se tiene que: existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el Desempeño docente, hallándose una correlación de 0,730 con un valor de significancia (bilateral) 0,000; lo cual indica que la correlación es positiva. Por lo cual se concluye que existe relación significativa entre la percepción del liderazgo transformacional del director y el Desempeño docente de la Red N.º 04 – Ventanilla, 2014.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista

Bases teóricas de la variable: liderazgo educativo

Asimismo, Gento (2012) señaló que el liderazgo pedagógico es:

Aquella individuo o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, arbitrariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido conseguir con el fin de lograr su propia contumelia y la de aquellos con quienes viven en un explícito entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente (p. 22)

Es importante un esfuerzo, ánimo y voluntad para liderar de una manera adecuada proporciona que otros elementos se sientan a gusto estando con los

demás. Por esta razón el liderazgo carismático provoca que tales otras personas que están en su entorno traten de estar a su lado y se sienten cómodas cuando lo están.

Enrique (2008) definió: “es el transcurso de cultivar una atribución mayor que la que permite la combinación de dirección de la institución educativa, más de lo que ella adecua, hasta lograr que los educados también sean líderes” (p. 9).

Es decir, el docente debe incentivar que el discípulo aprenda a establecer sus interacciones y colabore su punto de vista, sus normas y sus bienes. Toda institución educativa necesita ser líder o asumir la administración de la organización en relación a los fines y objetivos.

Anderson (2010) manifestó: “El líder desempeña un rol crecientemente demostrativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas, y en el señal que despliegan sobre la propiedad de la enseñanza de los alumnos” (p. 257).

De acuerdo al autor, es asumir responsabilidad con el fin de mejorar los que hacerse educativos y la evolución de la gestión, que conlleva la claridad en la toma de decisiones y la coherencia, mediante los cuales adoptará las acciones más valiosas, que propicien la innovación de los centros.

Según Balzán (2008) en la planificación consideró que:

Como la más primordial de las funciones, porque de ella parten las demás. Durante esta organización la organización debe determinar, cuando sea proporcionado, aspectos como los objetivos de la calidad y las necesidades para el producto, la insuficiencia de establecer procesos, documentos, y de proporcionar recursos específicos para el producto. (p. 67)

Asimismo, Chiavenato (2000) precisó: “La planificación es el proceso que realiza el supervisor, escogiendo y realizando los mejores métodos para lograr los objetivos” (p.123).

Entonces, el liderazgo pedagógico está ajustado en la formación de buenas prácticas académica y en la carga al incremento de los resultados del aprendizaje. Así, para asegurar una gestión escolar efectiva y de calidad, el director del centro educativo no puede dejar de lado el aspecto pedagógico en su quehacer.

López (2003) puntualizó que: “el emprendimiento de movimientos por funciones, áreas, niveles y equipos. Se distribuye asignando autoridad a otros mediante la delegación de responsabilidades” (p. 19).

Además, se puede decir que una acción organizada que proporcionó beneficios a la educación y, como consecuencia, a favor de la sociedad en general, pues permite prever situaciones y tener una visión del trabajo en conjunto; esta función está relacionada con la acción comitiva pedagógico que el supervisor y el director deberían cumplir, no solo porque es un deber, sino por la ética profesional de los mismos.

Asimismo, Balzán (2008) precisó:

Evaluador propone el cumplimiento de lo planeado centra la esencia que compete a la función del evaluador, constatar si todo se ha realizado conforme al programa, a las órdenes entregadas y a los principios admitidos; igualmente sirve para estipular lo realizado, aumentar, y si es necesario, aplicar medidas correctivas, de tal manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo con lo planificado, y así lograr las metas propuestas. (p. 69)

Incide en el rendimiento del educando, favoreciendo. lo planificado y evaluado, el trabajo en equipo dentro de una organización, un sistema de comunicación eficiente, la consideración del liderazgo, la efectividad de las buenas relaciones humanas entre los colaboradores.

Enrique (2008) manifestó: “Es el proceso de ejercer una autoridad mayor de lo que permite o posibilita la propia institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes” (p. 78).

En este sentido, para preparar en el liderazgo pedagógico que embute hay una serie de intimaciones metodológicas que pasan por el cambio, por lo que nuestra práctica en el aula ha de poder adaptarse a las circunstancias y necesidades de cada momento. Como dijo Gandhi, nosotros hemos de ser el cambio que deseamos ver en el mundo.

Murillo (2006) señaló que:

Conlleva una labor transformadora pues no se limita a trabajar de acuerdo las realidades que ya existe y con las metas dadas, sino que va afectando aquellas atribuciones del centro y del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes. (p. 14)

Bolívar (2010) precisó que: “Las prácticas de liderazgo efectuados, como de un liderazgo tratado que tenga claro a qué las permanencias de la escuela dedica su tiempo y atención” (p. 23).

Esto implica establecer aquellas combinaciones que hacen posible de mejorar de los aprendizajes en el aula, por ejemplo: acompañar y estimular el trabajo del maestro en clase, mejorar las realidades activas de la escuela, comenzar la participación del docente, entre otros.

Dimensiones sobre liderazgo pedagógico

Dimensión 1. Anticipadora

Gento (2012) señaló:

En virtud de tal dimensión atribuible al líder educativo o pedagógico posee la capacidad para ver de modo anticipado las que podrían ser las estrategias más apropiadas y las actividades más efectivas para

resolver retos o problemas futuros o para lograr las aspiraciones deseadas. (p. 11)

Esta dimensión implica, también, la percepción anticipada de las consecuencias o efectos que se derivarán de las soluciones que se pongan en marcha.

Dimensión 2. Profesional

Gento (2012) precisó:

A tenor de esta dimensión, los líderes educativos han de impulsar a la institución hacia el logro de metas y objetivos educativos y tratarán de facilitar a dicha institución y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de las estrategias precisas para lograr la más elevada calidad de la educación. (p. 11)

Dimensión 3. Participativa

Gento (2012) precisó:

En virtud de esta dimensión, el/la líder pone de manifiesto que el mejor modo de estimular a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y colaborativo es animarlos a ofrecer su esfuerzo junto al de otras personas en proyectos en los que están comprometidos por haber participado con su intervención en las decisiones tomadas en cada una de las fases de tales proyectos: desde su propuesta hasta la valoración de sus consecuencias. (p. 12)

Asimismo por datos empíricos recogidos muestran que en instituciones educativas de auténtica calidad los miembros de las mismas trabajan de modo colaborativo y que la calidad institucional se incrementa si el propio sistema educativo actúa de modo coordinado con tales instituciones.

Dimensión 4. Cultural

Gento (2012) señaló:

Los líderes dotados de esta dimensión promueven la consolidación de la particular cultura o perfil específico de la institución en la que actúan. Además, tales líderes deben, también, actuar con el compromiso necesario para clarificar, consolidar, defender y difundir el perfil cultural de tal institución. (p. 12)

Dimensión 5. Formativa

Gento (2012) señaló:

Esta dimensión, esencial en un/a líder pedagógico o educativo, supone que dicho líder atienda a su propia formación y perfeccionamiento y que trate de promover la formación continua de las personas sobre las que ejerce su liderazgo. (p. 12)

Un enfoque básico de esta dimensión será, pues, la promoción de la continua preparación profesional y de la más alta cualificación necesarias para llevar a cabo las tareas necesarias que permitan avanzar en la calidad de la educación y la de la propia institución.

Dimensión 6. Administrativa

Gento (2012) señaló:

Tiene que ver con las rutinas puramente administrativas y con el cumplimiento de actividades de tipo burocrático. Parece conveniente que, para lograr instituciones educativas de auténtica calidad, las actividades administrativas y burocráticas se reduzcan o, al menos, se sometan a los contenidos educativos. (p. 12)

Sin embargo, dado que tales actividades no pueden ser totalmente eliminadas, sería conveniente que se simplificasen y que estuviesen supeditadas

a la orientación básica dirigida a lograr instituciones educativas de verdadera calidad.

Bases teóricas de la variable: comportamiento organizacional

Maier (2005) mencionó:

La organización, los docentes se pueden sentir frustrados por la supervisión o vigilancia constante durante el desarrollo de su trabajo, porque no le encuentran sentido a sus actividades, porque sus problemas o quejas no tienen una solución rápida o adecuada por parte de la administración o gerencia, porque no pueden o no quieren entender las razones que tiene la gerencia para tomar ciertas decisiones. Un empleado frustrado y con una reacción negativa puede tener algunos de los siguientes comportamientos:

Impuntualidad, ausencias al trabajo y finalmente la renuncia.

Trabajo sin o con poca calidad.

No se responsabiliza por nada.

Discusiones con sus compañeros y con la gerencia.

Ocasiona accidentes, dañando el equipo y los productos. (p. 91)

Asimismo, un empleado frustrado origina pérdidas a la organización, por eso se busca reducir la frustración mediante el diseño de trabajos que tengan sentido, haciendo una cuidadosa selección de la persona para un puesto, haciendo un reconocimiento al esfuerzo de cada trabajador, mejorando las comunicaciones para que se conozcan las causas de la frustración y puedan ser eliminadas.

Hampton (2003) manifestó:

En cuanto a la estructura organizacional, la división y agrupación de tareas en departamentos es de gran importancia ya que: aclara la responsabilidad y autoridad, facilita la comunicación y el control, mejora la toma de decisiones, diferencia entre las actividades y pone de relieve algunas actividades especiales (p. 304).

Existen ciertas características que dan lugar a uno u otro tipo de estructura, y son las dimensiones en las que se basan los arreglos de la estructura: formalización, centralización, jerarquía, amplitud de control o tramo de control, especialización, división de departamentos.

El sistema organizacional y las políticas de gestión

En opinión de Fleishman y Bass (2005) precisaron: “el sistema Organizacional y particularmente, las políticas y procedimientos de los recursos humanos, proporcionan un contexto que pueden animar o desanimar ciertas formas de comportamiento dignos de confianza” (p. 176).

En el mismo sentido, Anastasi (2006) indicó:

Cuando el departamento de recursos humanos tiene una noticia y escucha lo justo basando su juicio en evidencia, los directores son más probables a mostrar un comportamiento abierto y a demostrar interés, dos formas de comportamiento digno de confianza. Esto es, las políticas de los recursos humanos son justamente una explicación posible del comportamiento justo de un director. De esta manera las políticas de los recursos humanos pueden complicar las señales de las intenciones de un director. (p. 31)

Cuando las políticas se perciben justas, el comportamiento digno de confianza de un director, puede ser debido a la conformidad con las políticas de los recursos humanos o a las buenas intenciones. En este caso, la extensión del compromiso del director en el comportamiento digno de confianza de los directivos, puede fuertemente compensar la tendencia de los docentes a atribuir la responsabilidad de un evento negativo al director.

En tanto, Graham (2004) sostuvo:

El director administrador tiene un estilo de comportamiento, el cual se refleja en cada uno de sus mensajes, para que el estilo lo identifique, el director debe de: firmar el mensaje, éste deberá utilizar palabras concretas y quizá también emplear un poco de buen

humor. Psicológicamente el desarrollo del comportamiento puede afectar las actividades de los docentes así como el nivel de comprensión y el apoyo que brindan a las políticas de la gerencia. (p. 212)

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las primeras organizaciones las formaron hombres sencillos, cuyo objetivo era principalmente proveer el sustento para él y su familia, las actuales organizaciones tienen otros objetivos y sus directores son personas con muchos más estudios y experiencia que los primeros, precisamente estos nuevos directores son los que se han dado cuenta de la importancia que tiene la comportamiento organizacional, de cómo la retroalimentación de los docentes sirve para planear sus comunicaciones.

Chiavenato (2009) precisó:

El comportamiento organizacional constituye una de las bases de la organización, si no existiera el comportamiento no sería posible su existencia ya que cada uno de sus miembros perseguiría un objetivo individual para satisfacer únicamente sus propias necesidades, el comportamiento es tan importante como se mencionó en la evolución del ser humano que es lo que ha permitido que se desarrollen las sociedades y dentro de ellas las organizaciones, que son la base de la economía de cualquier país. (p. 84)

El comportamiento organizacional ha sido motivo de estudio para muchos autores, considerando a la organización como un sistema abierto que recibe y transmite información tanto de sus miembros como del medio ambiente en el cual se encuentra inmersa, tenemos la primera clasificación: comportamiento interno y comportamiento externo.

En este sentido, Morin (1997) insiste en que la organización y el sistema son producto del caos y el desorden, ello significa que en un ambiente desordenado social, y sólo de él, nace la organización como un producto social; los elementos que originalmente eran parte del caos, entran a una nueva lógica en el caso de la organización. Ésta es una interesante perspectiva para la

investigación de la génesis de las organizaciones, no sólo como un problema de prehistoria, sino como un problema de la vida y la muerte de las organizaciones.

Ahora bien, la génesis de la organización arrastra múltiples elementos de ese medio que guardan una relación con él. De allí el surgimiento de los procesos, que podrían equipararse a las formas de articulación de lo organizado con el ambiente. Se toman elementos que se aplican en la organización y que son devueltos al ambiente como otros elementos que él requiere, pero así mismo, otros que conoceríamos como desechos. (Morín, 1997, p. 23).

En el proceso se integran los individuos, los insumos, las herramientas, equipos e instrumentos, y las condiciones en las cuales se da ese proceso. En el proceso confluyen todos los componentes de una organización, de allí que estén incorporados lo psicológico, lo social, lo económico, lo tecnológico, lo cultural, los que se integran en el proceso mismo, es decir, éste es multidisciplinar.

El comportamiento organizacional fue definido por Gordon (1997), como los actos y actitudes de las personas en las organizaciones, de donde se deriva un acervo de conocimientos; mientras Davis y Newstrom (1999) expresan que el comportamiento organizacional es el estudio y aplicación de los conocimientos sobre la manera en que las personas y grupos actúan dentro de las organizaciones, y que es influenciado por la actuación administrativa de los gerentes, por las condiciones organizacionales percibidos por los empleados y en parte por sus informaciones, percepciones, esperanzas, capacidades y valores.

Según Robbins (1999) manifestó:

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que individuos y grupos conjuntamente con la estructura tienen sobre el comportamiento de las personas dentro de la organización, con el propósito de aplicar conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia en las actividades desempeñadas en la misma. Su filosofía, se apoya y orienta hacia el recurso humano, a fin de mejorar el ambiente, para hacerlo más humano y para ayudar a las personas a desarrollar su potencial. (p. 56)

En tal sentido, las definiciones expuestas entre diferentes autores presentan similitud en cuanto que consideran que el recurso humano y su actuación en las organizaciones en la búsqueda de mayores niveles de eficacia y eficiencia para incrementar la productividad en la organización.

Robbins (1999) y Martínez (2000) consideraron tres variables: (a) productividad, entendida como la eficacia (logro de metas) y la eficiencia (reducción de costos), (b) ausentismo laboral, (c) satisfacción en el trabajo que comprende el equilibrio entre cantidad de recompensas y el esfuerzo realizado.

Asimismo, tres tipos de actitudes incrementan la productividad: (a) la satisfacción en el trabajo (actitudes positivas relacionadas con el nivel de satisfacción del individuo), (b) el compromiso con el trabajo (grado de valoración que el individuo tiene de sí mismo), (c) compromiso con la organización (identificación con las metas y objetivos de la organización).

Objetivos del comportamiento organizacional

Pérez (2007) precisaron: los principales objetivos del comportamiento organizacional son: describir, entender, predecir y controlar ciertos fenómenos, dentro del entorno organizacional. Describir sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.

Entender por qué las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se frustrarán mucho si sólo pudieran hablar acerca del comportamiento de sus empleados sin entender las razones subyacentes. Por ende, los administradores interesados, aprenden a sondear en busca de explicaciones.

Predecir el comportamiento futuro de los empleados, es otro objetivo del comportamiento organizacional. En teoría, los administradores tendrían la capacidad de predecir cuáles empleados serán dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por ausentismo,

retardos o conducta perturbadora en determinado momento (de modo que sea posible emprender acciones.

Controlar, al menos en parte, y desarrollar cierta actividad humana en el trabajo. Los administradores son responsables de los resultados de rendimiento, por lo que les interesa de manera vital tener efectos en el comportamiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo y la productividad de los empleados. Necesitan mejorar los resultados mediante sus acciones y las de sus trabajadores, y el comportamiento organizacional puede ayudarles a lograr dicho propósito.

Estos aspectos deben ser de interés y ser constantemente monitoreados por la gerencia, quien cumple un rol muy importante dentro de una organización y es quien debe tener claridad sobre la aplicación de los aspectos anteriormente señalados ya que dentro de sus actividades propias se encuentran la dirección, organización y control de la Institución.

Es por esto que, la administración superior debe ser capaz de desarrollar habilidades técnicas, con el fin de determinar cuál es el comportamiento organizacional de la Institución que lidera, para potenciar los conocimientos y la experiencia adquirida por los funcionarios (Pérez, 2007).

Según Robbins (2004) manifestó:

Uno de los mayores retos que en nuestros días deben enfrentar los gerentes es el estudio del comportamiento organizacional, lo cual implica que la organización se adapte a los sujetos que la integran que sean diferentes, ya que indudablemente el aspecto humano es el más importante, para que la organización alcance los fines para los cuales fue creada, por lo que esto podría constituirse en un factor crítico para las organizaciones que tienen su principal inversión en el recurso humano. (p. 59)

Recursos humanos y comportamiento organizacional

Davis (2005) señaló:

La interpretación del comportamiento de un individuo, depende del contexto en el que ocurre. En algunos casos el contexto puede crear cierta ambigüedad, tomando en cuenta la motivación subyacente y las acciones de una persona, consecuentemente, el comportamiento se vuelve menos informativo, con respecto a la responsabilidad del acontecimiento.(p. 165)

Por lo tanto, cuando el contexto se obscurece, su significado, el comportamiento digno de confianza de los directivos puede ser menos probable para atenuar la tendencia de los docentes a atribuir la responsabilidad de episodios negativos al director. Por ello, para Davis (2004, p. 134), dos principios del proceso de la atribución, aumento y disminución describen como el contexto puede afectar ambiguamente el significado del comportamiento confiable y la interpretación final de episodios negativos.

Tomando juntos, estos principios sugieren que cuando las fuerzas circunstanciales estimulan el comportamiento digno de confianza de los directivos, como el comportamiento abierto y la demostración de interés, ellos crean ambigüedades acerca de la causa del comportamiento del director, haciendo poco probable la disminución de la tendencia de los docentes a atribuir la responsabilidad de episodios negativos al director.

Sin embargo, cuando las causas circunstanciales disminuyen el comportamiento digno de confianza de los directivos, ellos crean un contraste en el cual el comportamiento es focal, proporcionando una señal relativamente inequívoca en cuanto a la intención del director. En este, caso el comportamiento digno de confianza del director es probablemente influenciar fuertemente atribuciones y disminuir la tendencia de los docentes a culpar al director por el evento.

Comportamiento organizacional en instituciones educativas

A decir de Martínez y Nosnik (2006) manifestó: "el comportamiento se puede definir como un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje y espera que ésta última dé una respuesta, sea una opinión, actitud o conducta" (p. 77).

Cuando alguien comunica algo es con la intención de modificar o reformar un comportamiento de la persona que está recibiendo la comunicación, ya sea en opinión, actitud o conducta.

Por su parte, Drucker (2004) mencionó que:

El comportamiento efectivo consta de cuatro partes: saber que decir, saber cuándo decirlo, saber a quién decirlo y saber cómo decirlo, la ausencia de alguno de estos elementos indica que no puede existir el comportamiento. La primera necesidad que tenemos para utilizar el comportamiento, es la de expresar un sentimiento, una vez que lo liberamos, estamos en condiciones de transmitir efectivamente una instrucción o deseo, mediante la selección de las palabras a utilizar en el mensaje. (p. 273).

Los mismos autores sostienen que una organización con un buen comportamiento; tiende a generar mayor satisfacción laboral e incluso un mejor desempeño de sus docentes. Haciendo uso de ella, las personas comprenderán mejor su trabajo, se sentirán más identificadas y participarán más en la organización.

De otro lado, Gómez y Saldaña (2006) enfatizó que:

El comportamiento es uno de los elementos y ámbitos más importantes para la organización, ya que ayuda a mantenerla unida, pues proporciona medios para transmitir información necesaria para la realización de las actividades y la obtención de las metas y objetivos organizacionales.(p. 132)

Dentro de toda organización el comportamiento fluye a través de las relaciones humanas, y para que estas relaciones sean positivas, es necesario que exista la confianza, en el caso de los directores o directores y docentes, esto significa lograr que la gente crea en lo que dice el director y que los docentes esperen que cualquier promesa que haga, la cumpla.

Comportamiento organizacional y desempeño laboral

En ese sentido, el comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de organización (Robbins, 2004, p. 7).

Es un método importante para el análisis sistemático de conductas que ayuden a explicar y predecir el comportamiento: condiciones que impidan el desempeño eficaz, factores de personalidad, motivadores, satisfacción laboral, toma de decisiones, diseño del trabajo, estrés laboral, el cambio, el poder, el ambiente político, y muchos otros aspectos en donde los principales actores son las personas que forman parte de la organización.

Dimensión de comportamiento organizacional

Dimensión 1. Desempeño

Chiavenato (2009) manifestó:

La manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor. El desempeño de los individuos, los grupos y la organización tienen una enorme influencia en el CO. (p. 12)

Desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Ghiselli (1998) señaló: “El desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse” (p. 34).

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan en función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Dimensión 2. Compromiso

Chiavenato (2009) manifestó:

La organización reduce el absentismo y, por tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo. El absentismo se refiere al número de personas que faltan a trabajar, ala frecuencia y motivos con que lo hacen, y a la cantidad de tiempo de trabajo perdido por dicha causa. (p. 14)

Las faltas pueden ser voluntarias (decididas por las personas) o involuntarias (por causas de fuerza mayor que impiden que la persona se presente a laborar).

Dimensión 3. Satisfacción en el trabajo

Chiavenato (2009) manifestó:

Las organizaciones exitosas procuran ser excelentes lugares para trabajar e intrínsecamente gratificantes para las personas. La satisfacción en el trabajo tiene mucho que ver con la calidad de vida en el trabajo, tema que exploraremos más adelante y que se refiere a cómo se siente la persona dentro de la organización. El grado de

satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar las personas y a conquistar su compromiso. (p. 14)

Por supuesto, la satisfacción en el trabajo no constituye un comportamiento en sí, sino que se trata de la actitud de las personas frente a su función en la organización.

Dimensión 4. Ciudadanía organizacional

Chiavenato (2009) manifestó:

Ciudadanía significa el grado en que una persona goza de un conjunto de derechos civiles y políticos dentro de una comunidad política o social determinada. La ciudadanía organizacional expresa un comportamiento individual que va más allá de los deberes y las exigencias diarios requeridos por la organización, lo cual permite mejorar sustancialmente la eficacia de ésta. (p. 15)

La ciudadanía organizacional tiene repercusiones saludables como la fidelidad y el compromiso de las personas con los objetivos de la organización, con las reglas y los reglamentos, con una iniciativa personal que trasciende lo requerido, con un deseo de ayudar y contribuir que va más allá de los deberes del trabajo, con el voluntariado y con la excelencia en el desempeño. Algunos autores dicen que las organizaciones que desarrollan ciudadanía organizacional tienen un desempeño superior al de las demás.

1.3 Justificación

Justificación teórica

Respalda que el investigador mencionó a los aportes teóricos de acuerdo a la realidad ofrece los conocimientos científicos en la información, así como del mismo modo llena vacíos de definición, conceptualización y definición en la terminología aplicada en las dos variables facilitando la gracia de diferentes

actividades educativas. De acuerdo a la idea del autor los problemas administrativos que se presenta en las organizaciones se deben recomendar inmediatamente, para evitar las consecuencias negativas que puede traer, procurando que la administración mejore cada día a fin de mejora en nuestra organización.

Justificación práctica

Se refiere a que el compromiso de investigación sirvió para solucionar problemas prácticos, es decir, resolver el problema que se presenta dentro de la organización en este caso de las Instituciones Educativas. Ya que sus resultados permitirán tomar medidas y decisiones que ayuden a resolver un problema o, por lo menos, proponer estrategias que al aplicarse contribuirán a resolverlo.

Justificación metodológica

En esta metodología que se utilizará en este estudio refleja simpleza y claridad a fin de que sea apropiadamente ilustrado y difundido. A la vez contribuyendo de manera explícita que será sustentada, para ello ofrecemos entendimiento fácil o evidenciar la relación de nuestras dos variables a partir de la aplicación de nuestros instrumentos para la recolección de datos, los mismos que demostraron valides, viabilidad y confiabilidad de la investigación, que al no dudarlo serán temas de investigaciones posteriores.

1.4 Problema

Realidad Problemática:

La existencia de liderazgo es importante en cualquier organización de personas dado que se requiere para que toda organización cumpla sus metas propuestas
“Giuliani, R., 2002:302”

Actualmente cuando un director nuevo se constituye a una Institución Educativa desconocida para él, se da un transcurso de tiempo llamado “Integración” entre el grupo de docentes.

De esta manera el Director colabora con su personal ya que él por primera vez está en dicha Institución y necesita el apoyo de todo el personal para realizar sus Proyectos y Planes cumpliendo así sus funciones dentro de dicha Institución Educativa.

Los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la Red N° 03, San Juan de Lurigancho evidencia muchas veces divisionismo, en los turnos, rechazo por parte de la autoridad de la manera como administra, delega funciones, favoritismo causando en el docente que no se sienta comprometido con su labor, que no pueda trabajar en equipo y que no se comprometa con su labor, ya que no ve reconocido su desempeño por parte de la autoridad.

Y que no se logre proyectos y planes en mejora de la Institución Educativa por este motivo es importante determinar la relación Liderazgo educativo y comportamiento educacional.

Después de analizar los elementos de juicio se procede a plantear la siguiente pregunta:

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y ciudadanía organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Hipótesis específicos

Hipótesis específico 1

Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Hipótesis específico 2

Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Hipótesis específico 3

Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Hipótesis específico 4

Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y ciudadanía organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Objetivo específico 2

Identificar la relación entre el liderazgo educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y satisfacción en el trabajo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y ciudadanía organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición conceptual de la variable

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 119) se trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales. Es decir definir la variable diciendo ¿qué es? Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga.

Variable 1: Liderazgo educativo

Gento (2002) señaló que:

Es aquella individuo o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, arbitrariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido conseguir con el fin de lograr su propia contumelia y la de aquellos con quienes viven en un explícito entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente (p. 22)

Variable 2: Compromiso organizacional

Chiavenato (2009) precisó:

El comportamiento organizacional constituye una de las bases de la organización, si no existiera el comportamiento no sería posible su existencia ya que cada uno de sus miembros perseguiría un objetivo individual para satisfacer únicamente sus propias necesidades, el comportamiento es tan importante como se mencionó en la evolución del ser humano que es lo que ha permitido que se

desarrollen las sociedades y dentro de ellas las organizaciones, que son la base de la economía de cualquier país.(p. 84)

2.2 Operacionalización de variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo educativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valoración	Nivel o Rango de la variable
Anticipadora	Pensamiento estratégico	1,2		
	Sabiduría	3		
	Auto reflexión	4,5		
Profesional	Ejemplo o modelo	6		
	Preparación previa	7		
	Difundir el compromiso educativo	8		Inadecuado 37 - 58
Participativa	Transmitir potencialidades	9,10	5.Siempre (S)	Adecuado 59 - 80
	Visión compartida	11	4.Casi Siempre (CS)	Muy adecuado 81 - 104
	Accesibilidad	12	3.Algunas veces (AV)	
	Cultura educativa participativa	13	2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	
Cultural	Formar un perfil organizativo	14		
	Explorar un interés pedagógico	15		
	Como factor de éxito	16,17		
Formativa	Estimular a su propia formación	18,19		
	Participar en los haberes	20		
	Explicar el desempeño docente	21		
Administrativa	Promover adquisición de recursos	22		
	Distribución de tiempo	23		

Nota: adaptado de: Gento (2002)

Tabla 2

Operacionalización de la variable comportamiento organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango de la variable
Desempeño	Individual	1,2,3		
	Grupal	4,5,6		
	Prestigio	7,8		
Compromiso	Función	9,10		
	Conocimiento	11		
	Principio	12		
Satisfacción en el trabajo	Condiciones de trabajo	13,14	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS)	Pésimo 39 - 61
	Clima institucional	15	3.Algunas veces (AV)	Bueno 62 - 84
	Incentivos económicos	16	2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Excelente 85 - 109
	Trabajo de equipo	17,18		
	Obediencia organizativa	19		
	Lealtad organizativa	20,21		
Ciudadanía organizacional	Participación organizativa	22,23		

Nota: adaptado de Chiavenato (2009)

2.3 Metodología

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

2.4 Tipos de estudio

La presente investigación es de tipo básica, consiste en desarrollar una teoría, extender el conocimiento mediante el descubrimiento de principios, es decir es la obtención de nuevos conocimientos (Sánchez y Reyes, 2006, p. 36)

Es de nivel descriptivo porque trata de describir, analizar e interpretar la condición actual que se viene observando del fenómeno o problema en su naturaleza real y correlacional porque trata de hallar correspondencia entre una variable y otra. (Mejía, 2005, p.25)

Por ello el nivel de investigación es de carácter descriptivo correlacional debido que el estudio pretenderá medir si las dos variables están relacionadas para después analizar la correlación existente.

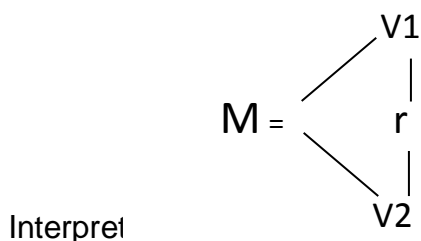
2.5 Diseño de investigación

La presente investigación reúne las características, por su carácter, de un diseño - no experimental, por cuanto no se manipula las variables; por su finalidad es descriptivo, ya que busca la resolución de problemas prácticos y por su temporalidad es de corte transversal, ya que se realizará en un determinado tiempo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154), la investigación no experimental “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimentales observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 149).

Es un estudio correlacional porque mide el grado de relación o asociación entre las variables descritas.

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



M: Muestra de la población

V1: Variable: Liderazgo educativo

V2: Variable: Comportamiento organizacional

r: Coeficiente de correlación entre variables

2.6 Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones [...] Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174).

La población en la presente investigación está representado por 80 docentes.

Tabla 3

Población de docentes de la Red 3, Ugel 05, San Juan de Lurigancho.

N.º	Institución Educativa	Cantidad de docentes
1	I.E.I. Nº 071 Virgen del Carmen	12
2	I.E.I. Nº 061 San Judas Tadeo	10
3	I.E.I. Nº 051 Los Pastorcitos de Nuestra Sra. de Fátima	11
4	I.E.I. Nº 035 Isabel Flores de Oliva	14
5	I.E.I. Nº 038 Sagrado Niño de Jesús	4
6	I.E.I. Nº 043 Juan Pablo	13
7	I.E.I. Nº 115 – 12 Isabel Flores de Oliva	13
8	I.E.I. Héroes del Cenepa	3
Total		

La población es Censo

Tipo de muestreo: No probabilística

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez y Reyes (2006, p. 151), definieron como: “medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de estudio”.

Técnica

La técnica a utilizar en el presente proyecto es la encuesta.

La técnica que se utilizará en la presente investigación es la encuesta, que es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Instrumento

El instrumento que se utilizará en el presente proyecto será el cuestionario. Según Sánchez y Reyes (2006, p. 151), definieron que: los cuestionarios constituyen un documento o formato escrito de cuestiones o preguntas diversas relacionados con los objetivos del estudio.

Ficha técnica de liderazgo educativo

Nombre: Encuesta de integración personal.

Autor: Gento (2002), adaptado por Renee

Procedencia: Lima- Perú, 2016

Objetivo: Medir la percepción de la docentes

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 23 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y Siempre.

Ficha técnica de variable Comportamiento organizacional

Nombre del Instrumento: Encuesta

Autores: Chiavenato (2009)

Año: 2017. Adaptada por Renee

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: medir la percepción de los docentes.

Número de ítem: 23 ítems

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 15 a 20 min. Aproximadamente

Normas de aplicación: El usuario marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto a lo observado.

Escala: De Likert (1-5)

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Para la presente investigación, la validez se determinó por juicio de expertos.

Según Crano y Brewer (2008) el término validez describe una medida que produce resultados que están de acuerdo al conocimiento estándar (p. 133). Un tipo particular de validez es la validez de contenido, la validez de contenido demuestra si el contenido de una prueba es consistente respecto al conocimiento, habilidad o comportamiento que esta prueba está destinada a medir (Crano y Brewer, 2008, p. 133); un instrumento de medición con validez de contenido otorgará certeza de que cada uno de los enunciados que forman parte del instrumento de medición mide los constructos que pretende medir.

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “juicio de expertos”. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Ellos analizan que el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que “Hay Suficiencia”.

Tabla 4

Validación de juicio de expertos

Experto	Aplicabilidad
Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano	Aplicable

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad del cuestionario, se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach:

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define a la confiabilidad “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes “(p. 200). Es la probabilidad de que el instrumento se encuentre bien aplicado.

Se realizó una muestra piloto de 20 docentes, luego se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de la Gestión organizacional de 0,956 y de competencia docente de 0,901.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario liderazgo educativo y comportamiento organizacional

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Liderazgo educativo	0,969	23
Comportamiento organizacional	0,933	23

En el primer caso la variable: Liderazgo educativo alcanzo un nivel de confiabilidad de 0,969 y en la segunda variable de 0.933. Por lo que la confiabilidad de ambos instrumentos es una correlación de excelente confiabilidad.

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach, George y Mallery (citado por Frías-Navarro, 2014) establece la siguiente escala:

Tabla 6

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003)

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una excelente confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

2.8 Método de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue Estadístico, en el nivel Descriptivo Siguiendo el protocolo:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de consistencia, donde se consignarán los resultados de las dos variables. Luego, se analizó los datos a través del programa estadístico SPSS versión 23.0 para obtenerlos resultados pertinentes al estudio, resultados descriptivos: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias de acuerdo a las variables y dimensiones con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Se utilizó la prueba de correlación de (Rho de Spearman), para contrastar la hipótesis y determinar si existe una relación directa y significativa entre Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017. El coeficiente de correlación de Spearman es la medida de correlación entre dos variables.

Tabla 7

Escala de interpretación para la correlación de Rho Spearman,

Coeficiente	Interpretación
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009)

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Después de registrar los datos a partir de los instrumentos descritos. Se iniciará los resultados generales según los niveles de cada una de las variables de estudio (Liderazgo educativo y comportamiento organizacional) de forma descriptiva; posteriormente se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Tabla 8

Distribución de docentes en base a los niveles del Liderazgo educativo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017.

Nivel de Liderazgo Educativo	Calidad	Porcentaje
Bueno	6	7,5
Regular	54	67,5
Malo	20	25,0
Total	80	100,0

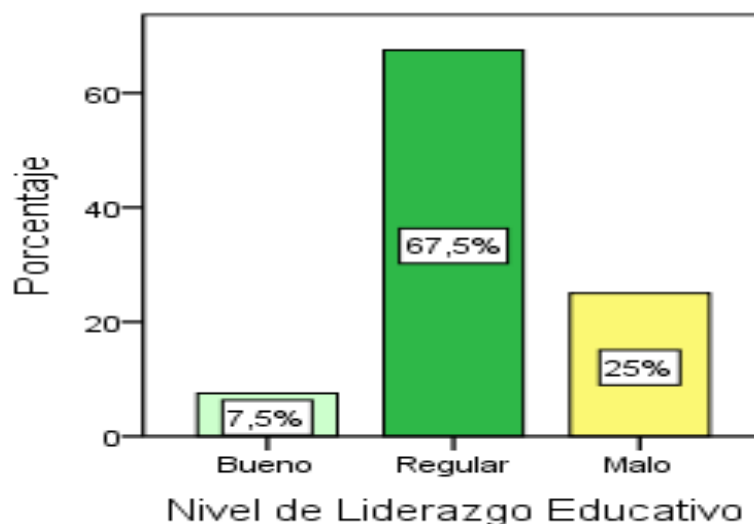


Figura 1. Niveles de la variable liderazgo educativo.

Interpretación:

La tabla 8 y figura 1 muestra que el 67,5% de docentes percibe que el nivel de la Liderazgo educativo en las Instituciones

Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017 es regular. Asimismo, el 25% de docentes percibe que el nivel es malo y 7,5% de docentes percibe que el nivel es bueno.

Tabla 09

Distribución de docentes en base a los niveles del Comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017.

Comportamiento Organizacional	Cantidad	Porcentaje
Nivel	23	28,8
Bueno	42	52,5
Regular	15	18,8
Malo	80	100,0
Total		

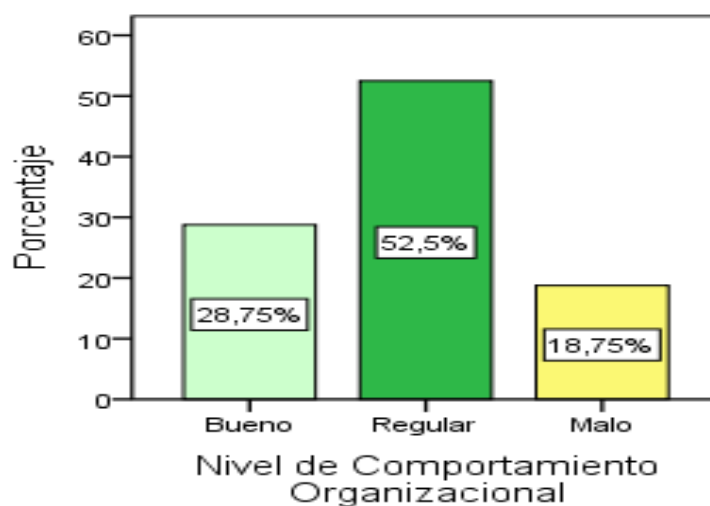


Figura 2: Niveles del Comportamiento organizacional

Interpretación:

La tabla 09 y figura 2 muestra que el 52,5% de docentes percibe que el nivel del Comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017 es regular. Asimismo, el

28,75% de docentes percibe que el nivel es bueno y 18,75% de docentes percibe que el nivel es bajo.

Tabla 10

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017

			Liderazgo Educativo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Comportamiento Organizacional	Bueno	Recuento	0	17	6	23
		% del total	0,0%	21,3%	7,5%	28,8%
	Regular	Recuento	7	35	0	42
		% del total	8,8%	43,8%	0,0%	52,5%
	Malo	Recuento	13	2	0	15
		% del total	16,3%	2,5%	0,0%	18,8%
Total	Recuento	20	54	6	80	
	% del total	25,0%	67,5%	7,5%	100,0%	

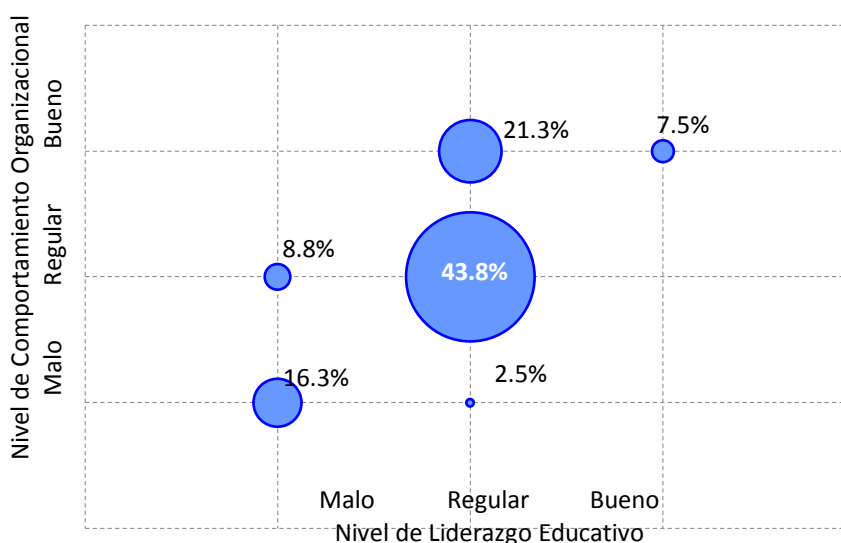


Figura 3. Niveles de Liderazgo educativo y comportamiento organizacional

Interpretación:

De los datos que se muestran en la Tabla 10 y figura 3 el 43,8% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que el Liderazgo educativo y la comportamiento organizacional es regular, en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3 UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017, el 21% percibe que el nivel del Liderazgo educativo es regular y el comportamiento organizacional es bueno, el 16,3% percibe que el Liderazgo educativo y el

comportamiento organizacional de los docentes es malo, el 8.8% percibe que el Liderazgo educativo es malo y el comportamiento organizacional es regular, el 7,5% que percibe que el Liderazgo educativo es bueno y el comportamiento organizacional es bueno y un 2,5% percibe que el Liderazgo educativo es regular y el comportamiento organizacional es malo.

Tabla 11

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017

			Liderazgo Educativo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Desempeño	Bueno	Recuento	0	15	2	17
		% del total	0,0%	18,8%	2,5%	21,3%
	Regular	Recuento	2	36	4	42
		% del total	2,5%	45,0%	5,0%	52,5%
	Malo	Recuento	18	3	0	21
		% del total	22,5%	3,8%	0,0%	26,3%
Total	Recuento		20	54	6	80
	% del total		25,0%	67,5%	7,5%	100,0%

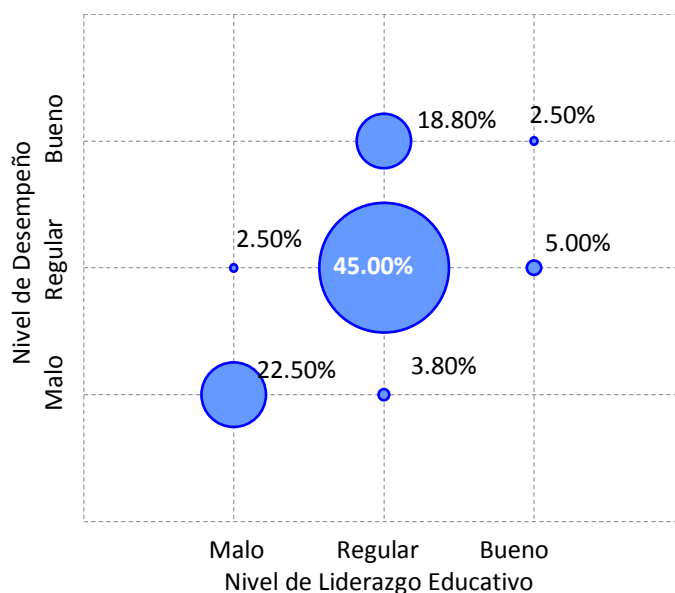


Figura 4. Niveles de Liderazgo educativo y desempeño

Interpretación:

De los datos que se muestran en la Tabla 11 y figura 4 el 45% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que el Liderazgo educativo y el

desempeño es regular, en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3 UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017 , el 22,5% percibe que el nivel del Liderazgo educativo y el desempeño es malo, el 18,8% percibe que el Liderazgo educativo es regular y el desempeño de los docentes es bueno, el 5% percibe que el Liderazgo educativo es bueno y el desempeño es regular, el 3,8% que percibe que el Liderazgo educativo es regular y el desempeño es malo, un 2,5% percibe que el Liderazgo educativo es malo y el desempeño es regular y el 2,5% percibe que el Liderazgo educativo y el desempeño es bueno.

Tabla 12

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017

			Liderazgo Educativo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Compromiso	Bueno	Recuento	2	20	6	28
		% del total	2,5%	25,0%	7,5%	35,0%
	Regular	Recuento	10	34	0	44
		% del total	12,5%	42,5%	0,0%	55,0%
	Malo	Recuento	8	0	0	8
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
Total	Recuento		20	54	6	80
	% del total		25,0%	67,5%	7,5%	100,0%

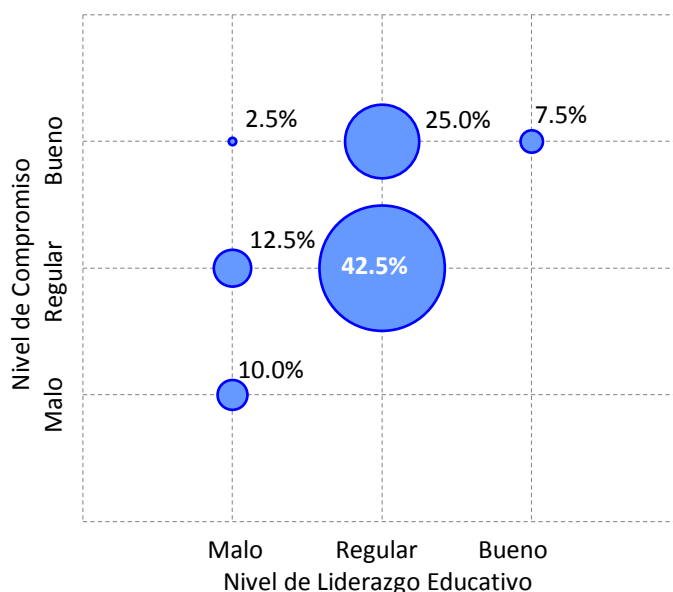


Figura 5. Niveles de Liderazgo educativo y compromiso

Interpretación:

De los datos que se muestran en la Tabla 12 y figura 5 el 42,5% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que el Liderazgo educativo y el compromiso es regular, en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3 UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017 , el 25% percibe que el nivel del Liderazgo educativo es regular y el compromiso es bueno, el 12,5% percibe que el Liderazgo educativo es malo y el compromiso de los docentes es regular, el 10% percibe que el Liderazgo educativo y compromiso es malo, el 7,5% que percibe que el Liderazgo educativo y el compromiso es bueno y un 2,5% percibe que el Liderazgo educativo es malo y el compromiso es bueno.

Tabla 13

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017

			Liderazgo Educativo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Satisfacción con el Trabajo	Bueno	Recuento	0	22	6	28
		% del total	0,0%	27,5%	7,5%	35,0%
	Regular	Recuento	8	29	0	37
		% del total	10,0%	36,3%	0,0%	46,3%
	Malo	Recuento	12	3	0	15
		% del total	15,0%	3,8%	0,0%	18,8%
Total	Recuento		20	54	6	80
	% del total		25,0%	67,5%	7,5%	100,0

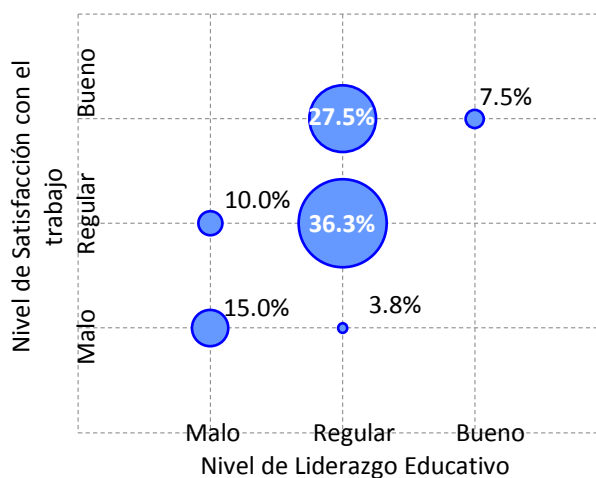


Figura 6. Niveles de Liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo

Interpretación:

De los datos que se muestran en la Tabla 13 y figura 5 el 36,3% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que el Liderazgo educativo y la satisfacción con el trabajo es regular, en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3 UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017, el 27,5% percibe que el nivel del Liderazgo educativo es regular y la satisfacción con el trabajo es bueno, el 15% percibe que el Liderazgo educativo y la satisfacción con el trabajo es malo, el 10% percibe que el Liderazgo educativo es malo y la satisfacción con el trabajo es regular, el 7,5% que percibe que el Liderazgo educativo y la satisfacción con el trabajo es bueno y un 3,8% percibe que el Liderazgo educativo es regular y la satisfacción con el trabajo es malo.

Tabla 14

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de Liderazgo educativo y la ciudadanía organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017

			Liderazgo Educativo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Ciudadanía Organizacional	Bueno	Recuento	0	24	6	30
		% del total	0,0%	30,0%	7,5%	37,5%
	Regular	Recuento	10	30	0	40
		% del total	12,5%	37,5%	0,0%	50,0%
	Malo	Recuento	10	0	0	10
		% del total	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
Total	Recuento	20	54	6	80	
	% del total	25,0%	67,5%	7,5%	100,0%	

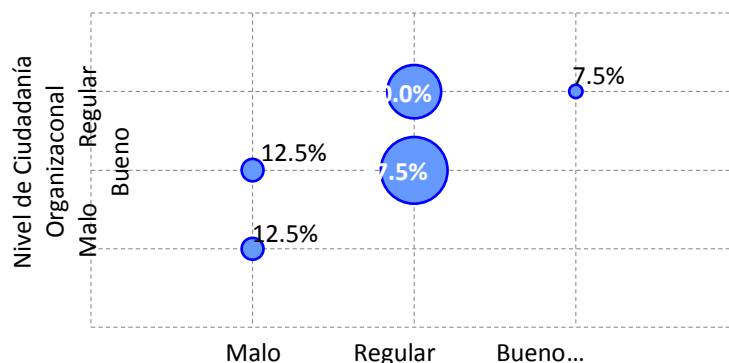


Figura 7. Niveles de Liderazgo educativo y ciudadanía organizacional

Interpretación:

De los datos que se muestran en la Tabla 14 y figura 6 el 37,5% representan la mayor cantidad de docentes que perciben que el Liderazgo educativo y la ciudadanía organizacional es regular, en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3 UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017, el 30% percibe que el nivel del Liderazgo educativo es regular y la ciudadanía organizacional es bueno, el 12,5% percibe que el Liderazgo educativo y la ciudadanía organizacional es regular, el 12,5% percibe que el Liderazgo educativo es malo y la ciudadanía organizacional es regular.

3.23. Contrastación de hipótesis

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento Organizacional	,270	80	,000
Liderazgo Educativo	,376	80	,000

Fuente: Base de datos (Anexo 5)

H_0 : La distribución de los datos es normalmente

H_1 : La distribución de los datos no es normalmente

Decisión:

Como el valor de (Sig.) $p = 0.000$ para ambas variables es decir menor que $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Es decir que ambas variables no tienen distribución de datos normal. Por lo tanto se seleccionó el coeficiente de correlación Rho de Spearman como la prueba estadística para contrastar la hipótesis.

3.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Tabla 16

Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y comportamiento organizacional

			Liderazgo Educativo	Comportamiento Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Educativo	Coefficiente de correlación	1,000	,684
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Comportamiento Organizacional	Coefficiente de correlación	,684**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 16: dado que el valor de p (Sig. 0,000) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación significativa entre Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en los docentes de las instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,684 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017.

Tabla 17

Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y desempeño.

		Liderazgo Educativo	Desempeño
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 17: dado que el valor de p (Sig. 0,000) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación significativa entre Liderazgo educativo y desempeño en los docentes de las instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,678 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis Específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Tabla 18

Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y compromiso.

		Liderazgo Educativo	Compromiso
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 18: dado que el valor de p (Sig. 0,000) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación significativa entre Liderazgo educativo y compromiso en los docentes de las instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,549 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis Específica 3

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Tabla 19

Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo

		Liderazgo Educativo	Satisfacción con el Trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,650
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,650**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 19: dado que el valor de p (Sig. 0,000) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación significativa entre Liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo en los docentes de las instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,650 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Hipótesis Específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo educativo y ciudadanía organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

H_a: Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y ciudadanía organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

Tabla 20

Significancia y correlación entre Liderazgo educativo y ciudadanía organizacional

		Liderazgo Educativo	Ciudadanía Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,665
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,665**	1,000**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e interpretación:

De la tabla 20: dado que el valor de p (Sig. 0,000) es menor que 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis de investigación) es decir que existe relación significativa entre Liderazgo educativo y ciudadanía organizacional en los docentes de las instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,665 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

V. DISCUSIÓN

En la hipótesis general se concluyó que los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.684$) lo que indica una correlación moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017. Hay una similitud con la de Quesada (2014) concluyo que la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional. Se basó a la teoría de Gento (2012) señaló que el liderazgo pedagógico es: Aquella individuo o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, arbitrariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido conseguir con el fin de lograr su propia contumelia y la de aquellos con quienes viven en un explícito entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente (p. 22). Asimismo para el compromiso organizacional se consideró Chiavenato (2009) precisó: El comportamiento organizacional constituye una de las bases de la organización, si no existiera el comportamiento no sería posible su existencia ya que cada uno de sus miembros perseguiría un objetivo individual para satisfacer únicamente sus propias necesidades, el comportamiento es tan importante como se mencionó en la evolución del ser humano que es lo que ha permitido que se desarrollen las sociedades y dentro de ellas las organizaciones, que son la base de la economía de cualquier país.(p. 84)

En la hipótesis específica 1, los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.678$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017. Hay una semejanza con la de Farías (2012) concluyó que los dos estamentos educativos, conocen y saben la

importancia del Liderazgo pedagógico como una práctica efectiva para la mejora de la convivencia escolar y las acciones que se producen en las situaciones de enseñanza aprendizaje, pero esto se queda sólo en el discurso de ambos estamentos y no se practica en forma diaria en favor de las necesidades educativas de los educandos. Otros de los hallazgos de la presente tesis, tiene relación con el tipo de liderazgo pedagógico más efectivo para obtener mejores rendimientos escolares dentro de los establecimientos educativos, es el de que posee más características de autoritarismo o de “mejoras osadas”. Este tipo de liderazgo realiza una evaluación contante de las acciones que se suceden en los establecimientos, obligando a los todos estamentos que pertenecen a un centro educativo a empaparse con la “visión” educativa de ellos.

En la hipótesis específica 2, los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.549$) lo que indica una correlación moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017. Hay una similitud con la de Benavides (2012) concluyó el liderazgo pedagógico se ve fortalecido con el trabajo colaborativo mediante una continua generación y renovación de ideas y metodologías, enriquecimiento en conocimientos y crecimiento en valores.

En la hipótesis específica 3, los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.650$) lo que indica una correlación moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y satisfacción en el trabajo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017. Hay una concordancia con la de Pazmiño (2016) se arribó que el comportamiento organizacional adecuado de empresas asociativas se relaciona con la mejora de la eficiencia de la cadena productiva del sector de la pesca blanca artesanal de la República del Ecuador.

En la hipótesis específica 4, los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.685$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y ciudadanía organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017. Hay una similitud con la de Nérída (2015) concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el Desempeño docente, hallándose una correlación de 0,684 con un valor de significancia (bilateral) 0,000; lo cual indica que la correlación es positiva. Por lo cual se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y el comportamiento organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Respecto a la hipótesis general de la investigación, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman = 0,684 y una significancia (Sig = $p=0.000$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Segunda:

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo educativo y desempeño en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,678 y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tercera:

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo educativo y compromiso en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,549 y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Cuarta:

Respecto a la hipótesis específica 3, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo educativo y satisfacción con el trabajo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,650 y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Quinta:

Respecto a la hipótesis específica 4, los resultados indicaron que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo educativo y ciudadanía organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017, de acuerdo al resultado del coeficiente de Rho de Spearman= 0,685 y una significancia (Sig= $p=0.000$) menor a $p=0.05$. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al director de la UGEL realizar capacitación a los directores sobre liderazgo educativo y comportamiento organizacional para impulsar en el logro de metas institucionales.
- Segunda.** Se recomienda a los directores de las instituciones educativas motivar a los docentes y personal administrativo en la realización de sus actividades pedagógicas a través de talleres en cada área de desempeño.
- Tercera.** Se recomienda al director que a través del liderazgo educativo guíe al personal docente y administrativo hacia un compromiso en las actividades pedagógica, con el propósito de lograr las meta de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.
- Cuarta.** Se recomienda a los directores de las instituciones educativas realizar talleres e incentivos permanente con los docentes para la realización de proyectos e innovaciones con el fin de promover la satisfacción en el trabajo a través de lograr los objetivos educacionales.
- Quinta.** Se recomienda al director realizar taller sobre ciudadanía organizacional dirigido para los docentes para lograr en la institución eficacia en el desempeño de los docentes.

VII. REFERENCIAS

- Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas*, 9 (2), 34-52. Recuperado de: <http://www.psicoperspectivas.cl>.
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*. (Tesis de maestría). Universidad de Maracaibo, Venezuela.
- Benavides, L. (2012). *Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente- España*.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. Recuperado de :<www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Davis, F. (2005). *La comunicación no verbal*. México: Alianza Editorial Mexicana.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999): *Comportamiento humano en el trabajo*. Décima edición México, McGraw Hill..
- Druckert, P. (2004). *What Makes an Effective Executive*. USA: Harvard Business Review.
- Enrique, J. (2008). *Liderazgo pedagógico y habilidades docentes*. Perú, Amex.

- Farías, M. (2012). *La influencia del liderazgo pedagógico en el rendimiento escolar, para optar grado de magister en Educación Mención en Evaluación de la Universidad de la Frontera Facultad de Educación y Humanidades, Chile.*(Tesis de maestría)
- Fleishman, L. y Bass, R. (2005). *Successful School Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning.* Nottingham: National College for School Leadership. University of Nottingham.
- Gento, S. (2002). *Instituciones Educativas para la Calidad Total.* (3d. edition).Madrid: La Muralla
- Gómez, D. y Saldaña, L. (2006). *La Comunicación en la Organizaciones.* Madrid: Novoa.
- Hampton, W. (1989). *Dirección para la innovación. Liderazgo de los profesionales técnicos..* Madrid. Ediciones Díaz de Santos
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill.
- López, R. (2003). *Nuevo manual del supervisor, director y docente.* Caracas, Venezuela.
- Martínez, A. y Nosnik, A. (2006). *Comunicación organizacional.* México: Trillas.
- Medina, N. (2012) presentó su trabajo de investigación *El liderazgo transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima.*
- Morin, E. (1997). *Introducción al pensamiento complejo.* Barcelona: Gedisa.

- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado de: <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>
- Nériida, N. (2015). *Percepción del Liderazgo Transformacional del director y el Desempeño Docente de la Red N.º 04- Ventanilla, 2014*, por la Universidad César Vallejo.(Tesis de maestría)
- Ñamo, S. (2013). *El liderazgo transformacional de los directivos en las Instituciones Educativas del nivel inicial del distrito de San Martín de Porras UGEL 02*. De la Universidad César Vallejo. .(Tesis de maestría)
- Palomares, A.; Gento, S.; A; García , M.; y González R. (2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas” presentado al XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas- CIOIE- Granada, España* Recuperado de: <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>
- Pazmiño, T. (2016) *Relación del comportamiento organizacional para mejorar la eficiencia de la cadena productiva del sector de pesca blanca artesanal en la República del Ecuador: 2012 – 2016 en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis de maestría)
- Pérez, I.C. (2007). *Gerente de Control Financiero Scotiabank*. El Salvador: Entrevista Regional, 23 de octubre.
- Pulgarin, F. y Pelaez, G. (2011). *Liderazgo gerencial educativo en el aula de transición”, para optar el título de Especialista en Gerencia Educativa en la Universidad Católica de Manizales, especialización en gerencia educativa centro regional Medellin-Colombia*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México. Prentice Hall.

- Quesada, R. (2014) *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012.*
- Sánchez C, y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica.* Lima: San Marcos.

ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017?	Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.	Hipótesis general Existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red Nº 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.	Variable 1:				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Anticipadora	Pensamiento estratégico	1, 2	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Bueno 37 – 58 Regular 59 – 80 Malo 81 - 104
				Sabiduría	3		
				Autoreflexión	4, 5		
			Profesional	Ejemplo o modelo	6		
				Preparación previa	7		
				Difundir el compromiso	8		
			Participativa	Transmitir potencialidades	9, 10		
				Visión compartida	11		
				Accesibilidad	12		
			Cultural	Cultura educativa participativa	13		
				Formar un perfil organizativo	14		
				Explorar un interés	15		
			Formativa	Como factor de éxito	16, 17		
Estimular a su propia	18, 19						
Administrativa	Participar en los haberes	20					
	Explicar el desempeño	21					
	Promover adquisición de	22					
	Distribución de tiempo	23					
Variable 2:							
Desempeño	Individual	1, 2, 3	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Bueno 39 – 61 Regular 62 – 84 Malo 85 - 109			
	Grupal	4, 5, 6					
Compromiso	Prestigio	7, 8					
	Función	9, 10					
	Conocimiento	11					
	Principio	12					
Satisfacción con el trabajo	Condiciones de trabajo	13,14					
	Clima institucional	15					
	Incentivos económicos	16					
	Trabajo de equipo	17,18					
Ciudadanía organizacional	Obediencia organizativa	19					
	Lealtad organizativa	20, 21					
	Participación organizativa	22, 23					

Metodología : Tipo I Investigación Básica
Diseño : Diseño No experimental Transversal
Método : Hipotético deductivo
Alcance : Correlacional
Población Censal : 80 Docentes
Enfoque : Cuantitativo
Técnica : Encuesta
Instrumento : Cuestionario

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EDUCATIVO

INSTRUCCIONES: Estimados docentes del nivel inicial, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información relevante. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Género: M () F ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE					
	1	2	3	4	5					
Ítems	N	CN	AV	CS	S					
	1	2	3	4	5					
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										

¡Gracias por su participación!

CUESTIONARIO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimados docentes del nivel inicial, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información relevante. Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Género: M () F ()

MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE					
	1	2	3	4	5					
Ítems	N	CN	AV	CS	S					
	1	2	3	4	5					
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										

¡Gracias por su participación!

Confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo educativo	,969	23

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Comportamiento organizacional	,933	23

Escala de valores de Alfa de Cronbach

Valor del Coeficiente	Confiabilidad
≤ 0.5	Inaceptable
> 0.5	Pobre
> 0.6	Cuestionable
> 0.7	Aceptable
> 0.8	Bueno
> 0.9	Excelente

Fuente: George y Mallery (2003)

Base de datos de la prueba piloto de liderazgo educativo

	LIDERAZGO EDUCATIVO																						
	Anticipadora					Profesional			Participativa				Cultura			Formativa				Administrativa			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5
2	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5
3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5
4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3
5	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4
6	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
7	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1
8	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5
9	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1
10	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5
11	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2
12	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5
13	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4
14	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4
15	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5
16	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2
17	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
18	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4
19	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
20	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2

Base de datos de la prueba piloto de comportamiento organizacional

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																							
	Desempeño						Compromiso						Satisfacción en el trabajo						Ciudadanía organizacional				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	5	4	1	3	1	3	5	4	1	1	1
2	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	4	1	3	1	3	5	4	1	3	3
3	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1
4	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3
5	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
6	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	1	2	3	4	1	2	2
7	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
8	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	1	5	3	4	3	4	1	5	3	4	4
9	2	1	1	2	1	2	1	3	2	5	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
10	4	3	3	5	4	1	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
11	3	3	1	3	1	1	1	2	5	5	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
12	4	3	4	5	5	3	2	4	5	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	1	2	3	5	2	3	2	3	3	5	2	3	3
16	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2
17	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	4
18	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	5	5	3	2	3	2	5	5	3	2	2
19	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4
20	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1

Base de datos de la variable: Liderazgo educativo

LIDERAZGO EDUCATIVO																							
Anticipadora					Profesional				Participativa				Cultura			Formativa				Administrativa			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	1	1	3	3	3	11	3	2	3	8	3	4	4	5	16	4	3	3	10	3	3	4	5
2	1	1	3	3	3	11	3	4	3	10	5	5	4	5	19	4	3	3	10	3	3	4	5
3	1	1	1	1	3	7	1	1	3	5	1	3	1	5	10	5	1	1	7	3	1	1	5
4	3	3	2	2	3	13	3	3	3	9	2	4	3	3	12	3	2	2	7	3	3	3	3
5	1	1	1	2	2	7	1	1	1	3	2	4	2	4	12	4	1	2	7	2	1	1	1
6	1	1	3	3	3	11	3	3	3	9	3	4	3	4	14	4	3	3	10	3	3	3	3
7	1	1	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3	2	1	9	2	2	2	6	2	2	2	2
8	3	2	3	2	3	13	2	3	4	9	5	5	4	5	19	5	3	2	10	3	2	3	4
9	2	3	2	1	2	10	1	1	3	5	2	1	2	1	6	2	2	1	5	2	1	1	3
10	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	5	5	3	5	18	5	3	4	12	4	4	4	4
11	1	2	2	2	2	9	2	2	3	7	4	3	3	2	12	2	2	2	6	2	2	2	3
12	5	3	3	4	4	19	4	3	4	11	4	5	4	5	18	5	3	4	12	4	4	3	4
13	2	3	2	2	4	13	3	3	3	9	4	4	3	4	15	4	2	2	8	4	3	3	3
14	5	4	3	4	3	19	3	4	4	11	5	5	4	4	18	5	3	4	12	3	3	4	4
15	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	5	5	4	5	19	5	3	4	12	4	4	4	3
16	1	2	3	3	4	13	3	3	2	8	2	4	2	2	10	3	3	3	9	4	3	3	2
17	3	3	4	4	4	18	3	3	4	10	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	3	3	4
18	1	1	1	2	3	8	2	3	2	7	4	5	3	4	16	5	1	2	8	3	2	3	2
19	2	3	3	3	3	14	3	3	4	10	3	3	3	4	13	5	3	3	11	3	3	3	4
20	2	1	2	2	1	8	1	1	1	3	2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	5	5	1	5	16	5	1	1	7	1	1	1	1
22	2	3	2	3	1	11	1	5	3	9	5	5	4	5	19	4	2	3	9	1	1	5	3
23	1	1	1	1	2	6	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	1	1	5	2	2	2	3
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	4	3	2	5	14	4	1	1	6	1	1	1	1
25	1	1	1	1	5	9	3	3	4	10	5	5	5	5	20	5	1	1	7	5	3	3	4
26	2	2	2	3	4	13	3	3	2	8	3	4	4	4	15	4	2	3	9	4	3	3	2
27	4	2	4	4	4	18	3	3	4	10	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	3	3	4
28	2	5	1	4	3	15	2	5	4	11	5	5	1	1	12	4	1	4	9	3	2	5	4
29	4	1	3	4	5	17	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	3	4	12	5	4	5	5
30	3	3	1	3	3	13	3	3	3	9	5	5	3	5	18	5	1	3	9	3	3	3	3

31	4	1	4	4	5	18	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	104
32	4	3	3	3	3	16	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	3	3	11	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	98
33	1	1	3	3	3	11	3	2	3	8	3	4	4	5	16	4	3	3	10	3	3	2	3	11	3	4	4	5	16	72
34	1	1	3	3	3	11	3	4	3	10	5	5	4	5	19	4	3	3	10	3	3	4	3	13	5	5	4	5	19	82
35	1	1	1	1	3	7	1	1	3	5	1	3	1	5	10	5	1	1	7	3	1	1	3	8	1	3	1	5	10	47
36	3	3	2	2	3	13	3	3	3	9	2	4	3	3	12	3	2	2	7	3	3	3	3	12	2	4	3	3	12	65
37	1	1	1	2	2	7	1	1	1	3	2	4	2	4	12	4	1	2	7	2	1	1	1	5	2	4	2	4	12	46
38	1	1	3	3	3	11	3	3	3	9	3	4	3	4	14	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	70
39	1	1	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3	2	1	9	2	2	2	6	2	2	2	2	8	3	3	2	1	9	46
40	3	2	3	2	3	13	2	3	4	9	5	5	4	5	19	5	3	2	10	3	2	3	4	12	5	5	4	5	19	82
41	2	3	2	1	2	10	1	1	3	5	2	1	2	1	6	2	2	1	5	2	1	1	3	7	2	1	2	1	6	39
42	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	5	5	3	5	18	5	3	4	12	4	4	4	4	16	5	5	3	5	18	95
43	1	2	2	2	2	9	2	2	3	7	4	3	3	2	12	2	2	2	6	2	2	2	3	9	4	3	3	2	12	55
44	5	3	3	4	4	19	4	3	4	11	4	5	4	5	18	5	3	4	12	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	93
45	2	3	2	2	4	13	3	3	3	9	4	4	3	4	15	4	2	2	8	4	3	3	3	13	4	4	3	4	15	73
46	5	4	3	4	3	19	3	4	4	11	5	5	4	4	18	5	3	4	12	3	3	4	4	14	5	5	4	4	18	92
47	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	5	5	4	5	19	5	3	4	12	4	4	4	3	15	5	5	4	5	19	95
48	1	2	3	3	4	13	3	3	2	8	2	4	2	2	10	3	3	3	9	4	3	3	2	12	2	4	2	2	10	62
49	3	3	4	4	4	18	3	3	4	10	4	4	4	4	16	5	4	4	13	4	3	3	4	14	4	4	4	4	16	87
50	1	1	1	2	3	8	2	3	2	7	4	5	3	4	16	5	1	2	8	3	2	3	2	10	4	5	3	4	16	65
51	2	3	3	3	3	14	3	3	4	10	3	3	3	4	13	5	3	3	11	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	74
52	2	1	2	2	1	8	1	1	1	3	2	3	1	2	8	2	2	2	6	1	1	1	1	4	2	3	1	2	8	37
53	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	5	5	1	5	16	5	1	1	7	1	1	1	1	4	5	5	1	5	16	51
54	2	3	2	3	1	11	1	5	3	9	5	5	4	5	19	4	2	3	9	1	1	5	3	10	5	5	4	5	19	77
55	1	1	1	1	2	6	2	2	3	7	3	3	2	3	11	3	1	1	5	2	2	2	3	9	3	3	2	3	11	49
56	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	4	3	2	5	14	4	1	1	6	1	1	1	1	4	4	3	2	5	14	46
57	1	1	1	1	5	9	3	3	4	10	5	5	5	5	20	5	1	1	7	5	3	3	4	15	5	5	5	5	20	81
58	2	2	2	3	4	13	3	3	2	8	3	4	4	4	15	4	2	3	9	4	3	3	2	12	3	4	4	4	15	72
59	4	2	4	4	4	18	3	3	4	10	4	4	4	5	17	4	4	4	12	4	3	3	4	14	4	4	4	5	17	88
60	2	5	1	4	3	15	2	5	4	11	5	5	1	1	12	4	1	4	9	3	2	5	4	14	5	5	1	1	12	73

61	4	1	3	4	5	17	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	3	4	12	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	102
62	3	3	1	3	3	13	3	3	3	9	5	5	3	5	18	5	1	3	9	3	3	3	3	12	5	5	3	5	18	79
63	4	1	4	4	5	18	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	104
64	4	3	3	3	3	16	4	5	5	14	5	5	5	5	20	5	3	3	11	3	4	5	5	17	5	5	5	5	20	98
65	1	1	3	3	3	11	3	2	3	8	3	4	4	5	16	4	3	3	10	3	3	2	3	11	3	4	4	5	16	72
66	1	1	3	3	3	11	3	4	3	10	5	5	4	5	19	4	3	3	10	3	3	4	3	13	5	5	4	5	19	82
67	1	1	1	1	3	7	1	1	3	5	1	3	1	5	10	5	1	1	7	3	1	1	3	8	1	3	1	5	10	47
68	3	3	2	2	3	13	3	3	3	9	2	4	3	3	12	3	2	2	7	3	3	3	3	12	2	4	3	3	12	65
69	1	1	1	2	2	7	1	1	1	3	2	4	2	4	12	4	1	2	7	2	1	1	1	5	2	4	2	4	12	46
70	1	1	3	3	3	11	3	3	3	9	3	4	3	4	14	4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	70
71	1	1	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3	2	1	9	2	2	2	6	2	2	2	2	8	3	3	2	1	9	46
72	3	2	3	2	3	13	2	3	4	9	5	5	4	5	19	5	3	2	10	3	2	3	4	12	5	5	4	5	19	82
73	2	3	2	1	2	10	1	1	3	5	2	1	2	1	6	2	2	1	5	2	1	1	3	7	2	1	2	1	6	39
74	4	4	3	4	4	19	4	4	4	12	5	5	3	5	18	5	3	4	12	4	4	4	4	16	5	5	3	5	18	95
75	1	2	2	2	2	9	2	2	3	7	4	3	3	2	12	2	2	2	6	2	2	2	3	9	4	3	3	2	12	55
76	5	3	3	4	4	19	4	3	4	11	4	5	4	5	18	5	3	4	12	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	93
77	2	3	2	2	4	13	3	3	3	9	4	4	3	4	15	4	2	2	8	4	3	3	3	13	4	4	3	4	15	73
78	5	4	3	4	3	19	3	4	4	11	5	5	4	4	18	5	3	4	12	3	3	4	4	14	5	5	4	4	18	92
79	4	4	3	4	4	19	4	4	3	11	5	5	4	5	19	5	3	4	12	4	4	4	3	15	5	5	4	5	19	95
80	1	2	3	3	4	13	3	3	2	8	2	4	2	2	10	3	3	3	9	4	3	3	2	12	2	4	2	2	10	62

Base de datos de la variable: Comportamiento organizacional

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																												
	Desempeño							Compromiso							Satisfacción en el trabajo							Ciudadanía organizacional						
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23		
1	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	5	4	1	3	1	3	17	5	4	1	1	1	12	74
2	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	4	1	3	1	3	17	5	4	1	3	3	16	82
3	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	5	5	1	1	1	1	14	5	5	1	1	1	13	56
4	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	5	5	3	3	3	3	22	5	5	3	3	3	19	86
5	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	14	51
6	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	4	1	2	1	2	13	3	4	1	2	2	12	58
7	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	2	2	1	1	1	1	8	2	2	1	1	1	7	41
8	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	1	5	3	4	3	4	20	1	5	3	4	4	17	74
9	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	7	39
10	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	23	97
11	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	2	11	52
12	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	16	80
13	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	87
14	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	89
15	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	5	2	3	2	3	18	3	5	2	3	3	16	73
16	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	3	4	4	2	4	2	19	3	4	4	2	2	15	66
17	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	5	5	3	4	3	4	24	5	5	3	4	4	21	89
18	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	5	5	3	2	3	2	20	5	5	3	2	2	17	73
19	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	4	1	4	4	4	4	21	4	1	4	4	4	17	77
20	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	39
21	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	5	1	1	1	1	1	10	5	1	1	1	1	9	55
22	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	5	5	4	2	4	2	22	5	5	4	2	2	18	74
23	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	11	53
24	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	4	4	1	2	1	2	14	4	4	1	2	2	13	52
25	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	5	3	4	4	4	4	24	5	3	4	4	4	20	88
26	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	4	4	2	4	2	4	20	4	4	2	4	4	18	77
27	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	3	4	23	4	5	3	4	4	20	83
28	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	23	92
29	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	23	107
30	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	69
31	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	23	106
32	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	23	109

33	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	5	4	1	3	1	3	17	5	4	1	3	3	16	78
34	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	4	1	3	1	3	17	5	4	1	3	3	16	82
35	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	5	5	1	1	1	1	14	5	5	1	1	1	13	56
36	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	5	5	3	3	3	3	22	5	5	3	3	3	19	86
37	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	14	51
38	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	4	1	2	1	2	13	3	4	1	2	2	12	58
39	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	2	2	1	1	1	1	8	2	2	1	1	1	7	41
40	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	1	5	3	4	3	4	20	1	5	3	4	4	17	74
41	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	7	39
42	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	23	97
43	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	2	11	52
44	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	16	80
45	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	87
46	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	89
47	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	5	2	3	2	3	18	3	5	2	3	3	16	73
48	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	3	4	4	2	4	2	19	3	4	4	2	2	15	66
49	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	5	5	3	4	3	4	24	5	5	3	4	4	21	89
50	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	5	5	3	2	3	2	20	5	5	3	2	2	17	73
51	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	4	1	4	4	4	4	21	4	1	4	4	4	17	77
52	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	2	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	39
53	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	5	1	1	1	1	1	10	5	1	1	1	1	9	55
54	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	5	5	4	2	4	2	22	5	5	4	2	2	18	74
55	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	11	53
56	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	4	4	1	2	1	2	14	4	4	1	2	2	13	52
57	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	5	3	4	4	4	4	24	5	3	4	4	4	20	88
58	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	4	4	2	4	2	4	20	4	4	2	4	4	18	77
59	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	3	4	23	4	5	3	4	4	20	83
60	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	23	92
61	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	23	107
62	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	69
63	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	23	106
64	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	4	23	109
65	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	5	4	1	3	1	3	17	5	4	1	3	3	16	78
66	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	4	1	3	1	3	17	5	4	1	3	3	16	82
67	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	5	5	1	1	1	1	14	5	5	1	1	1	13	56
68	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	5	5	3	3	3	3	22	5	5	3	3	3	19	86
69	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	3	14	51
70	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	4	1	2	1	2	13	3	4	1	2	2	12	58

71	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	2	2	1	1	1	1	8	2	2	1	1	1	7	41
72	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	1	5	3	4	3	4	20	1	5	3	4	4	17	74
73	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	1	7	39
74	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	5	5	23	97
75	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	2	2	3	2	3	2	14	2	2	3	2	2	11	52
76	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	16	80
77	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	87
78	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	89
79	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	5	2	3	2	3	18	3	5	2	3	3	16	73
80	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	3	4	4	2	4	2	19	3	4	4	2	2	15	66

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO EDUCATIVO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSION 1: ANTICIPADORA							
2	El director previene las necesidades de la I.E	✓		✓		✓		
3	El director promueve el desarrollo de la visión de la I.E	✓		✓		✓		
4	El director impulsa la superación de la resistencia hacia el cambio.	✓		✓		✓		
5	El director estimula el esfuerzo de sus docentes	✓		✓		✓		
6	El director planifica y gestiona los cambios necesarios dentro de la I.E	✓		✓		✓		
7	DIMENSION 2: PROFESIONAL							
8	El director impulsa un agradable clima institucional para la mejora de su I.E.	✓		✓		✓		
9	El director reconoce la identidad de su diseño metodológico dentro de su I.E	✓		✓		✓		
10	El director realiza proyectos y planes educativos en su I.E	✓		✓		✓		
11	DIMENSION 3: PARTICIPATIVA							
12	El director promueve la identidad cultural de la I.E	✓		✓		✓		
13	El director facilita los debates sobre temas profesionales.	✓		✓		✓		
14	El director promueve el trabajo en equipo de colaboradores.	✓		✓		✓		
15	El director delega funciones y comisiones de los docentes.	✓		✓		✓		
16	DIMENSION 4: CULTURAL							
17	El director impulsa la autonomía de la I.E	✓		✓		✓		
18	El director es comprometido y dedicado en sus funciones.	✓		✓		✓		
19	El director impulsa a la formación profesional de sus docentes.	✓		✓		✓		
20	DIMENSION 5: FORMATIVA							
21	El director es comprometido y dedicado en sus funciones.	✓		✓		✓		
22	El director impulsa a la formación profesional de sus docentes.	✓		✓		✓		
23	El director facilita el intercambio de experiencias profesionales entre docentes.	✓		✓		✓		
24	El director impulsa la investigación científica en los docentes.	✓		✓		✓		
25	DIMENSION 6: ADMINISTRATIVA							
26	El director monitorea los documentos pedagógicos de los docentes.	✓		✓		✓		
27	El director vigila el cumplimiento de normas y funciones del personal docente.	✓		✓		✓		
28	El director realiza propuestas de nombramiento entre sus docentes destacados.	✓		✓		✓		
29	El director informa a la comunidad educativa los logros alcanzados para el beneficio de la comunidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO DNI: 81154083

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
24 de 04 del 2017
E.R.A.
 Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO							
2	Asume con compromiso el desempeño de sus funciones dentro de la I.E	✓		✓		✓		
3	Fortalece su desempeño individual o grupal en su I.E							
4	En su I.E se condiciona el desempeño de los docentes.	✓		✓		✓		
5	El director facilita capacitaciones para la mejora en el desempeño docente.	✓		✓		✓		
6	El éxito de su I.E se debe al buen desempeño de sus docentes.	✓		✓		✓		
7	El buen desempeño grupal entre docentes influye en la I.E	✓		✓		✓		
8	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO							
9	Es comprometido con su labor diaria en la I.E	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El ausentismo de los docentes en su I.E se debe a su falta de compromiso.	✓		✓		✓		
11	La falta de compromiso de los docentes es una barrera para alcanzar los objetivos de la I.E.	✓		✓		✓		
12	Los docentes no comprometidos recargan la labor en su I.E.	✓		✓		✓		
13	La calidad de trabajo de los docentes impide el compromiso educativo.	✓		✓		✓		
14	Los docentes comprometidos realizan un trabajo de calidad dentro de la I.E	✓		✓		✓		
15	La I.E proporciona un ambiente de trabajo óptimo para los docentes.	✓		✓		✓		
16	Percibe Ud. Que existen mejores en su calidad de vida por su trabajo docente.	✓		✓		✓		
17	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO							
18	Los docentes de su I.E sienten satisfacción laboral en su entorno.	Si	No	Si	No	Si	No	
19	La I.E estimula el talento presentado en su trabajo pedagógico.	✓		✓		✓		
20	Demuestra Ud. actitud colaborativa para mantener la satisfacción en su trabajo.	✓		✓		✓		
21	En la I.E los docentes aportan ideas de innovación y mejora en el trabajo diario.	✓		✓		✓		
22	Demuestra Ud. En su trabajo diario progreso es sus deberes y exigencias requeridas por la I.E	✓		✓		✓		
23	Ud. Se capacita anualmente sin exigencias de su I.E para su progreso personal.	✓		✓		✓		
24	DIMENSIÓN 4: CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL							
25	Ud. demuestra eficiencia en su trabajo docente siendo capacitado anualmente.	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Ud. se desempeña con éxito en su trabajo diario.	✓		✓		✓		
27	El director incentiva el desempeño diario en sus docentes para la mejora de su I.E	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: RODRIGUEZ, DE LA FUENTE DNI: 41154085

Especialidad del validador: RUBEN ARELLANO GUSIELA

...de...del 2017



Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Educativo y Comportamiento Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
LIDERAZGO EDUCATIVO	ANTICIPADORA	Pensamiento Estratégico	El director previene las necesidades de la I.E.											
			El director promueve el desarrollo de la visión de la I.E.											
		Sabiduría	El director planifica y gestiona los cambios necesarios dentro de la I.E.											
		Autoreflexión	El director impulsa la superación en el trabajo de sus docentes.											
	PROFESIONAL	Ejemplo o modelo	El director estimula el esfuerzo de sus docentes.											
		Preparación previa	El director impulsa un agradable clima institucional para la mejora de su I.E.											
			El director reconoce la identidad de su diseño metodológico dentro de su I.E.											
		Difundir el compromiso educativo	El director realiza proyectos y planes educativos en su I.E.											
	PARTICIPATIVA	Transmitir potencialidades	El director promueve el trabajo en equipo de sus docentes.											
		Visión compartida	El director delega funciones y comisiones de los docentes.											
			El director promueve la identidad cultural de la I.E.											
		Accesible	El director impulsa el intercambio de ideas entre sus docentes.											
	CULTURAL	Cultura educativa participativa	El director impulsa la autonomía de la I.E.											
		Formar un perfil organizativa	El director es comprometido y dedicado en sus funciones.											
		Explorar interés pedagógicos	El director impulsa a la formación profesional de sus docentes.											
		Como factor de éxito	El director impulsa a la buena realización de las funciones.											
	FORMATIVA		El director impulsa a la formación profesional de sus docentes.											
			El director impulsa a la formación profesional de sus docentes.											
			El director facilita el intercambio de experiencias en sus docentes.											
		Estimular a su propia formación	El director impulsa la investigación científica en los docentes.											
	ADMINISTRATIVA	Participar en los saberes	El director monitorea los documentos pedagógicos de los docentes.											
		Explicar el desempeño docente	El director vigila el cumplimiento de normas y funciones del personal docente.											
		Promover adquisición de recursos	El director realiza propuestas de nombramiento entre sus docentes destacados.											
		Distribución de tiempo	El director informa a la comunidad educativa los logros alcanzados para el beneficio de la comunidad.											

Apellidos y Nombres del Juez Validador: Dr.(Mg): RIQUEZA ARELLANO EDITH GISELA DNI N° 511154085
 Especialidad del validador: MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN DE LAS CIENCIAS SOCIALES
24 de 04 del 2017
 Fija la ley de la Universidad
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo Educativo y Comportamiento Organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO	Individual	Assume con compromiso el desempeño de sus funciones dentro de la I.E.										
			Fortalece su desempeño individual o grupal en su I.E.										
		Grupal	En su I.E. se condiciona el desempeño de los docentes.										
			El director facilita capacitaciones para la mejora en el desempeño docente.										
	COMPROMISO	Prestigio	El éxito de su I.E. se debe al buen desempeño de sus docentes.										
			El buen desempeño grupal entre docentes influye en la I.E.										
		Función	Es comprometido con su labor diaria en la I.E.										
			El ausentismo de los docentes en su I.E. se debe a su falta de compromiso.										
	SISTEMATIZACIÓN DEL TRABAJO	Conocimiento	La falta de compromiso de los docentes es una barrera para alcanzar los objetivos de la I.E.										
			Los docentes no comprometidos recargan la labor en su I.E.										
		Principios	La calidad de trabajo de los docentes impide el compromiso educativo.										
			Los docentes comprometidos realizan un trabajo de calidad dentro de la I.E.										
CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Condiciones de trabajo	La I.E. proporciona un ambiente de trabajo óptimo para los docentes.										
			Permite Ud. que existen mejoras en su calidad de vida por su trabajo docente.										
		Clima institucional	Los docentes de su I.E. sienten satisfacción laboral en su entorno.										
			La I.E. estimula el talento presentado en su trabajo pedagógico.										
	ORGANIZACIÓN CIDADANÍA	Trabajo de equipo	Demuestra Ud. actitud colaborativa para mantener la satisfacción en el trabajo.										
			En la I.E. los docentes aportan ideas de innovación y mejora en el trabajo diario.										
		Obediencia organizativa	Demuestra Ud. en su trabajo diario progreso en sus deberes y exigencias requeridas por la I.E.										
			Ud. se capacita anualmente sin exigencias de su I.E. para su progreso personal.										
		Lealtad organizativa	Ud. demuestra eficiencia en su trabajo docente siendo capacitado anualmente.										
			Ud. se desempeña con éxito en su trabajo diario.										
		Participación organizativa	El director incentiva el desempeño diario en sus docentes para la mejora de su I.E.										

Apellidos y Nombres del Juez Validador. Dr/Mg. RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA DNI N°
 Especialidad del validador. MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
24 de 04 del 2017
 Firma del Juez Validador Rivera Arellano Edith Gisela
 Mg. RIVERA ARELLANO GISSELA
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO EDUCATIVO.

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

LIDERAZGO EDUCATIVO

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO EVALUADOR:

ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



Firma del Evaluador
DNI N°211234085.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISSELA

GRADO ACADÉMICO EVALUADOR:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------



 Mg. Rivera Arellano Gissela
Firma del Evaluador
 DNI N° 41154085



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 08 de mayo de 2017

Carta P. 183 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Ana María Albornoz Chavez

Institución Educativa Inicial N.051 Los Pastorcitos de Nuestra Señora de Fátima

Atención:

Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **RENEE GEORGINA ALVAN SILVA** identificado(a) con DNI N.º **06688455** y código de matrícula N.º **7000957400**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en Instituciones de Nivel Inicial, Red N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho-2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

IPMR



UCV.EDU.PE

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

2. AUTORA

Renee Georgina Alván Silva

georginaalvansilva@gmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación titulada: Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en instituciones de nivel inicial, Red N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y el Comportamiento Organizacional en Instituciones de Nivel Inicial, Red N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2017. El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 80 docentes, la muestra fue censo, y el tipo de muestro es no probabilística. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (0.969 y O. 933), que demuestra alta confiabilidad. Los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.684$) lo que indica una correlación positiva, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional

en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

4. PALABRAS CLAVES: Liderazgo educativo, comportamiento organizacional, desempeño, compromiso, satisfacción en el trabajo y ciudadanía organizacional.

5. ABSTRACT

This research entitled: educational leadership and organizational behaviour in institutions of initial level, network N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017, general objective was to determine the relationship between the educational leadership and organizational behaviour in institutions of initial level, network N° 03, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017. The type of research according to their purpose was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was formed by 80 teachers, sample was census, and the type of sampling is not probabilistic. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were of questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's Alpha: (0.969 and 0.933) showing high reliability. The results of the test of Spearman, where the value of the correlation coefficient is ($r = 0.684$) indicating a correlation positive, plus the value of $P = 0.000$ is less at the $P = 0.05$ and thus the relationship is significant at the 95% and rejecting the null hypothesis (H_0) assuming that there is a significant relationship between the educational leadership and organizational behavior in educational institutions of the initial level , Red No. 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017.

6. KEYWORDS: educational leadership, organizational behavior, performance, commitment and satisfaction in the workplace and organizational citizenship.

7. INTRODUCCION

De esta manera el Director colabora con su personal ya que él por primera vez está en dicha Institución y necesita el apoyo de todo el personal para realizar sus Proyectos y Planes cumpliendo así sus funciones dentro de dicha Institución Educativa. Los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Inicial de la Red N° 03, San Juan de Lurigancho evidencia muchas veces divisionismo, en los turnos, rechazo por parte de la autoridad de la manera como administra, delega funciones, favoritismo causando en el docente que no se sienta comprometido con su labor, que no pueda trabajar en equipo y que no se comprometa con su labor, ya que no ve reconocido su desempeño por parte de la autoridad.

8. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Benavides (2012) desarrolló la tesis titulada Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente- España. Se incluye una sección dedicada al procedimiento educativo de este país. El trabajo empírico ha sido ejecutado en cuatro colegios de diferente tipo: el primero es un colegio bilingüe internacional, el segundo es privado, el tercero es privado y de educación católica (de monjas) y el cuarto es público. Los objetivos que se plantean reconocen ahondar en el estudio del trabajo colaborativo y determinar las contexto que facilitan su aplicación. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental, con una población de 120 docentes, es decir una población censo. Asimismo se aplicó una encuesta de tipo cuestionario. Concluyó que el liderazgo pedagógico se ve fortalecido con el trabajo colaborativo mediante una continua generación y renovación de ideas y metodologías, enriquecimiento en conocimientos y crecimiento en valores.

Pazmiño (2016) realizó la investigación titulada Relación del comportamiento organizacional para mejorar la eficiencia de la cadena productiva en las Instituciones Educativa de la Ugel 04, Comas, para optar grado de magíster, por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Cuyo objetivo fue identificar como el comportamiento organizacional adecuado de empresas asociativas se relaciona con la mejora de la eficiencia de la de la productividad. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, con una población de 80 docentes, realizó la técnica de encuesta. El resultado del comportamiento organizacional y la producción laboral es regular. Concluyó que existe una relación positiva entre comportamiento organizacional y la eficiencia de la productividad.

Quesada (2014) en su tesis titulada El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012. La investigación tiene por finalidad demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012. Es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece una relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas estatales de un distrito limeño de menor desarrollo socio económico. La población estuvo conformada por 99 docentes y 07 directivos, la muestra asume la totalidad de la población, tamaño muestra elegida de manera intencional no probabilística. Se aplicó la técnica de la

encuesta con dos instrumentos: uno, para medir el liderazgo transaccional y, otro, para determinar el comportamiento organizacional. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional.

9. REVISIÓN DE LITERATURA

Gento (2012) señaló que el liderazgo pedagógico es: Aquella individuo o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, arbitrariamente, lleven a cabo el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido conseguir con el fin de lograr su propia contumelia y la de aquellos con quienes viven en un explícito entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente. (p. 22)

Enrique (2008) definió: “es el transcurso de cultivar una atribución mayor que la que permite la combinación de dirección de la institución educativa, más de lo que ella adecua, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes” (p. 9). Es decir, el docente debe incentivar que el discípulas aprenda a establecer sus interacciones y colabora su punto de vista, sus normas y sus bienes. Toda institución educativa necesita ser líder o asuman la administración de la organización en relación a los fines y objetivos.

Chiavenato (2009) precisó: El comportamiento organizacional constituye una de las bases de la organización, si no existiera el comportamiento no sería posible su existencia ya que cada uno de sus miembros perseguiría un objetivo individual para satisfacer únicamente sus propias necesidades, el comportamiento

es tan importante como se mencionó en la evolución del ser humano que es lo que ha permitido que se desarrollen las sociedades y dentro de ellas las organizaciones, que son la base de la economía de cualquier país.(p. 84). El comportamiento organizacional ha sido motivo de estudio para muchos autores, considerando a la organización como un sistema abierto que recibe y transmite información tanto de sus miembros como del medio ambiente en el cual se encuentra inmersa, tenemos la primera clasificación: comportamiento interno y comportamiento externo.

10. OBJETIVO

Determinar la relación entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2017.

11. MÉTODO

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario liderazgo educativo y comportamiento organizacional

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Liderazgo educativo	0,969	23
Comportamiento organizacional	0,933	23

12. RESULTADOS

Con respecto a la variable el liderazgo educativo, se percibió el 46,3% de los docentes manifiestan que el liderazgo educativo en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017, se ubican en el nivel adecuado, el 28,8% de los docentes muestran un nivel inadecuado y un 25% de los docentes señalan que el liderazgo educativo es muy adecuado y el comportamiento organizacional, se observó el 37,5% de los docentes manifiestan que el comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017, se ubica en el nivel bueno, el 32,5% de los docentes señalan un nivel pésimo y un 30% de los docentes se ubican que el comportamiento es excelente.

13. DISCUSIÓN

En la hipótesis general se concluyó que los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.841$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017. Hay una similitud con la de Quesada (2014) concluyo que la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional. Se basó a la teoría de Gento (2002) señaló que el liderazgo pedagógico es: Aquella individuo o grupo de personas con la capacidad para provocar la liberación, desde dentro, de la energía interna existente en otros seres humanos para que estos, arbitrariamente, lleven a cabo

el esfuerzo necesario para lograr, de la forma más efectiva y confortable posible, las metas que los mismos seres humanos han decidido conseguir con el fin de lograr su propia contumelia y la de aquellos con quienes viven en un explícito entorno y contexto al que deben cuidar adecuadamente (p. 22). Asimismo para el compromiso organizacional se consideró Chiavenato (2009) precisó: El comportamiento organizacional constituye una de las bases de la organización, si no existiera el comportamiento no sería posible su existencia ya que cada uno de sus miembros perseguiría un objetivo individual para satisfacer únicamente sus propias necesidades, el comportamiento es tan importante como se mencionó en la evolución del ser humano que es lo que ha permitido que se desarrollen las sociedades y dentro de ellas las organizaciones, que son la base de la economía de cualquier país.(p. 84)

14. CONCLUSIONES

Los resultados de la prueba de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.684$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2017.

15. REFERENCIAS

Benavides, L. (2012). Liderazgo pedagógico basado en el trabajo colaborativo del cuerpo docente- España.

- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid – España: Editorial La Muralla, S.A.
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Enrique, J. (2008). *Liderazgo pedagógico y habilidades docentes*. Perú, Amex.
- Gento, S. (2012). *Instituciones Educativas para la Calidad Total*. Madrid: La Muralla (3d. edition).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Pazmiño, T. (2016) realizaron la investigación titulada *Relación del comportamiento organizacional para mejorar la eficiencia de la cadena productiva del sector de pesca blanca artesanal en la República del Ecuador: 2012 – 2016* en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quesada, R. (2014) en su tesis titulada *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012*.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, RENEE GEORGINA ALVÁN SILVA estudiante (), egresado (X),
docente (), del Programa ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la
Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N°
06688455, con el artículo titulado:

Liderazgo educativo y comportamiento organizacional en las Instituciones
Educativas del Nivel Inicial, de la Red N° 3, UGEL 05 San Juan de Lurigancho -
2017.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, setiembre de 2017

Renee Georgina Alván Silva